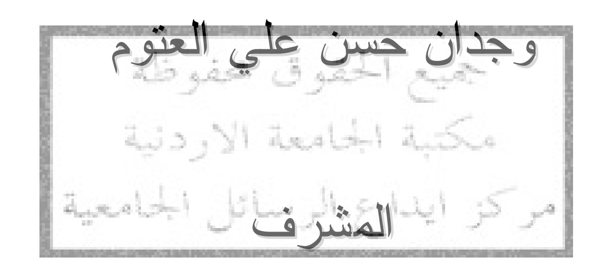
# أثر إحلال العمالة الوافدة بعمالة أردنية على واقع مشكلة البطالة في الاقتصاد الأردني


إعداد

وجدان حسن علي العتوم



المشرف

الأستاذ الدكتور فتحي العاروري


قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الاقتصاد


كلية الدراسات العليا

الجامعة الأردنية


كانون الثاني 2003

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2002/12/30

| أعضاء لجنة المناقشة | التوقيع |
| --- | --- |
| الأستاذ الدكتور **فتحي العاروري**، رئيساً | ........................................... |
| الأستاذ الدكتور **حسين طلافحه** ، عضواً | ........................................... |
| الدكتور **احمد العوران**، عضواً | ........................................... |
| الدكتورة **بثينة المحتسب** ،عضواً | ........................................... |

# الإهداء

إلى أمي الغالية من عينيك أقطف الحنان والأمل

إلى أبي الغالي من يدك السمراء استمد الشجاعة والقوة

إلى زوجي الحبيب انهل الحياة من معين محبتك الذي لا ينضب

وإلى شموعي التي تضيء هضاب روحي أبنائي وبناتي

ساره ... أنس .... لبنى ...يزيد

# شكر وتقدير

بعد أن منّ الله تعالى علي بفضله وتوفيقه لإنجاز هذه الدراسة ، فأنني أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأستاذ الدكتور فتحي العاروري الذي اشرف على هذه الرسالة ، على ما بذله معي من جهد موفور ، وما منحني اياه من اهتمام وعلم وجهد للخروج بهذه الرسالة على الوجه الذي هي عليه ، فكان نعم المشرف والمعين وسأبقى ما حييت معترفةً بفضله علي وحسن رعايته لهذا العمل.

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الدكتور حسين طلافحه على ما قدمه لي من مساعدة جمة وآراء علمية سديدة ، كان لها عظيم الأثر في إنجاز هذه الرسالة .

واتقدم بصادق الشكر إلى كل من الاساتذة الافاضل، الأستاذ الدكتور حسين طلافحة والدكتور احمد العوران والدكتورة بثينة المحتسب على تفضلهم بقبول العضوية في لجنة المناقشة .

كما أتقدم بصادق الشكر إلى الأستاذ الدكتور اثيل الجومرد من مركز الدراسات الاستراتيجية في الجامعة الأردنية .

ويسرني أن اقدم شكري وامتناني إلى كل من ساهم في إنجاز هذه الرسالة والخروج بها إلى حيز الوجود ، وأخص بالذكر عبد السلام النعيمات ومحمد الخصاونة من الجمعية العلمية الملكية وطارق احمد وزياد الياسين من مديرية عمل جرش.

ولا أنسى أن اعترف بالفضل لجامعتي العزيزة ، الجامعة الأردنية .

# ملخص الدراسة

## أثر إحلال العمالة الوافدة بعمالة أردنية على واقع مشكلة البطالة في الاقتصاد الأردني

**إعداد**

**وجدان حسن علي العتوم**

**المشرف**

**الأستاذ الدكتور فتحي العاروري**



تتناول هذه الدراسة الميدانية موضوع معوقات إحلال العمالة الأردنية محل العمالة الوافدة في محافظة جرش، بهدف التخفيف مستقبلاً من مشكلة البطالة في المحافظة.

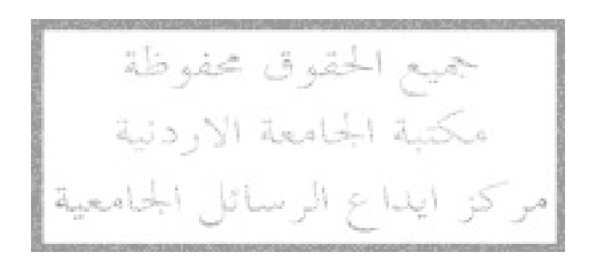
لهذا تم اختيار عينتين لأغراض هذه الدراسة: العينة الأولى من المؤسسات الخاصة المسجلة لدى مديرية عمل جرش باستخدام أسلوب المعاينة العشوائية الطبقية البسيطة، والعينة الثانية من الباحثين عن عمل المسجلين لدى مديرية عمل جرش باستخدام أسلوب المعاينة العشوائية البسيطة.

وقد تم تطوير استبانتين: الأولى، تتعلق بأسباب استعانة أرباب العمل في المحافظة بعمالة وافدة ، والثانية تتعلق بوجهة نظر العمالة المحلية المسجلة لدى مديرية عمل جرش الباحثة عن عمل نحو العمل في القطاع الخاص وأظهرت النتائج أن ارباب العمل يفضلون تشغيل عمالة وافدة لوجود عدة خصائص فيها مثل الطاعة والالتزام وتوافر العدد والنوعية المطلوبين، مقابل وجود خصائص سلبية في العمالة المحلية مثل الاتكالية وبطء العمل، وتفضيلها الأعمال الكتابية والإشرافية وأنّ العمالة المحلية لديها نظرة إيجابية نحو العمل في القطاع الخاص إلاّ أنهم يعزفون عن العمل لاسباب منها : انخفاض الأجور، طول ساعات العمل، عدم توفر الأمان الوظيفي، وغيرها.

وتشير الداسة أنه بتوفر ظروف التشغيل المناسبة في القطاع الخاص كـــالالتزام بالحد الأدنى للأجور وتحديد ساعات العمل، فإن العامل المحلي لا يتوانى عن الإقبـــال على العمل، وأوصت الباحثة بضرورة قيام وزارة العمل بإضافة مهن جديـــدة لقائمـــة المهن المغلقة أمام العمالة الوافدة في قطاعات اقتصادية معينة ، وتوسيع برامج التدريب المهني لتشمل كافة أنشطة القطاعات الاقتصادية وخاصة قطاع الزراعة، وتفعيل جهاز التفتيش في وزارة العمل لتنظيم وضبط سوق العمل، وخاصة فيما يتعلق بالعمالة الوافدة والأجور وساعات العمل والإجازات.

# فهرس المحتويات

## الفصل الخامس
## نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها



# فهرس الجداول

# الملاحق

| الملحق |
| --- |
| (1) الاستبانة الخاصة بارباب الاعمال المسجلين لدى مديرية عمل جرش نيسان –2002. |
| (2) الاستبانة الخاصة بالباحثين عن عمل المسجلين لدى مديرية عمل جرش نيسان –2002 |
| (3) التعاريف والتصانيف |




# الفصل الأول

# المقدمة

# الفصل الأول
## المقدمـــــــة

على الرغم من شح موارد الأردن المالية ومصادره الطبيعيه ، إلا أن العمالـــة الوافـــدة تتدفق على سوق العمل الأردني على حساب العمالة المحلية دون ضوابط قانونية وتنظيمية حازمة تحكم هذه العملية وفقا للاحتياجات الفعلية لهذا السوق من الأيدي العاملـــة – وذلـــك على النقيض مما يحصل في اسواق العمل في الدول المتقدمة كامريكا وفرنـــسا والتـــي لا تسمح بدخول العمالة الوافدة إليها إلا وفقا لاجراءات صارمة – وتتدفق العمالة الوافدة على سوق العمل الاردني لعدة اسباب منها :

1. اسباب ادارية وتنظيمية ، تتمثل بعدم وجود ما يمنع دخول العمالة الوافدة الى سوق العمل الاردني لغايات العمل وخاصة مواطني الدول ذات الجنسيات غير المقيدة حيث يسمح لهم بدخول أراضي المملكة الأردنية الهاشمية ويسمح لهم العمل استنادا لاحكام قانون العمل مثل المصري والسوري .



2. اسباب اقتصادية ، تتمثل بأن العمالة الوافدة تجد في سوق العمل الاردني ضالتها، اذ يوفر لها فرص عمل وفيره لا تجدها حقيقة في وطنها كونها تعاني من البطالة ، لانها تأتي من بعض دول يعتبر نصيب الفرد فيها منخفضاً نسبياً قياساً بمثيله في الاردن. وتحصل العمالة الوافدة على أجور اعلى مما تحصل عليه في اوطانها نظرا لفرق اسعار الصرف والتي تكون مجزية في اغلب الاحيان وهذا يشجع العمالة الوافدة ، للتدفق إلى سوق العمل الاردني . ويساعد العمالة الوافدة على تخفيض تكاليف معيشتها ، تقاسمها لتكاليف المسكن والمأكل والمشرب فيما بينها ، نتيجه لنمط الحياة الجماعيه التي تعيشها، وهذا ما لا تستطيع العمالة المحلية ان تقوم به نتيجه لطبيعية حياتها الاسرية التي لا تسمح بذلك .

**(1-1) مشكلة الدراسة :**

ازدادت الانعكاسات السلبية للعمالة الوافدة على الاردن على المستويين الاقتصادي والاجتماعي في ظل غياب التشريعات القانونية التي تحول دون تدفقها . وقد كانت أحد العوامل التي ساعدت في ارتفاع معدل البطالة إلى (13.7%) حسب مسح ميداني اجرته دائره الاحصاءات العامه عام 2000 ( مسح العمالة والبطالة ، 2000 ).

ووصل عدد الوافدين الحاصلين على تصاريح عمل رسمية عام 2000 إلى (110.580) عامل ( التقرير السنوي وزارة العمل ، 2000 ) بينما يعمل باقي الوافدين بشكل غير قانوني (الطراونة ،1998) و(الشيوخ ،2001) ، وهؤلاء يقاسمون الاردنيين خدمات البنيه التحتيه كاملة ، ويؤثرون على خزينة الدوله ، حيث بلغ حجم تحويلاتهم المسجلة رسمياً حوالي (140) مليون دينار عام 2000 ( النشره الاحصائيه الشهرية للبنك المركزي الاردني ، 2001) . فضلا عن ذلك لهذه العمالة الوافدة آثار اجتماعية قد تؤدي الى خلق انماط سلوكيه غريبه على واقع المجتمع الاردني ، وعاداته ، وثقافته ويؤكد ذلك ما ورد في التقرير الاحصائي الجنائي الصادر عن مديرية الامن العام لعام 2000 بان عدد الجرائم المرتكبة من قبل الاجانب قد بلغت (5012) جريمة كان منها (587) جريمة جنائية و(4425) جريمة جنحوية وشكلت جرائم الأجانب ما نسبته (8.5%) من مجموع الجرائم الكلي المرتكب في المملكة . وعلى الرغم من ان وزارة العمل حددت عمل الوافدين في قطاعات معينه ابرزها التنظيفات والزراعة ، الا ان أصحاب العمل يحتالون على القانون بتشغيل العمالة الوافدة في قطاعات غير مسموح لهم العمل فيها ، حتى انهم باتوا ينشئون شركات باسماء اردنية ، كما ان بعض الشركات المحلية الخاصة تعزف عن تشغيل العمال الاردنيين لقبول الوافدين بشروط عمل صعبه ، لا يستطيع قبولها العامل المحلي ، مما شجع الشركات على انهاء عقود بعض العمال الاردنيين تعسفيا (ظاهر ، 1985) ، لانها بذلك تخفض نفقاتها الى حد كبير لعدم دفعها بدل تأمين صحي وضمان اجتماعي .



وعليه تتلخص مشكله هذه الدراسة بالوقوف على امكانية اتباع سياسة إحلال العمالة المحلية محل العمالة الوافدة والمعوقات التي تواجهها ، واعتبار هذه العملية احد القنوات

الرئيسيه الممكنه لايجاد فرص عمل للباحثين الاردنيين عن عمل ، والتخفيف من الاعـــداد المتزايده من القوى العاملة الوافدة الى سوق العمل الاردني ، ولو انه مـــن غيـــر المتوقـــع الاستغناء كلياً عن العمالة الوافدة في العديد من المجالات لفتره قد تطول، حيـــث سيـــستمر الطلب من جانب بعض القطاعات الاقتصادية على نوعيات بعينها من العمالة الوافدة .

**(1–2) أهمية الدراســـة:**

تنبع اهمية هذه الدراسة ، من انها تعتبر دراسة ميدانية تتعـــرض بـــشكل مباشـــر ، ورئيسي لمشاكل ومعوقات سياسة احلال العمالة المحلية محل العمالة الوافدة في مؤســـسات القطاع الخاص في محافظة جرش ، في حين تعرضت الدراسات السابقة لهـــذا الموضـــوع ضمن تناولها لموضوعات اخرى متعلقة بالعمالة في المملكة بشكل عام .



**(1–3) أهداف الدراســـة :**

تهدف هذه الدراسة إلى :

1. تحديد أهم المعوقات التي تحول دون التحاق الأردنيين بالعمـــل فـــي القطـــاع الخاص .
2. تحليل هذه المعوقات بشكل ميداني وواقعي لمعرفة الأسباب التي تقف وراءهـــا وســـبل معالجتها .
3. تقديم بعض المقترحات التي تساعد على إزالة هذه المعوقات، وزيادة مشاركة قوة العمل المحلية في مجالات العمل المختلفة بالقطاع الخاص .

**(1–4) الدراسة الميدانيـــة :**

تعتبر هذه الدراسة دراسة ميدانيه هدفها التعرف على اوضاع العمالة في مؤســـسات القطاع الخاص المسجله لدى مديريه عمل جرش ، والتـــي بلـــغ عـــددها عـــام 2002 (1261) مؤسسة ، يعمل فيها (3640) عامل منهم (2405) عامل اردني ، و(1235) عامل وافد (من واقع سجلات مديرية عمل جرش ، نيسان 2002) ، ويكمن السبب فـــي اختيار هذه المحافظة لإجراء الدراسة عليها ، كونها تستقطب عماله وافده نسبتها 34%

من اجمالي العمالة المسجلة في مؤسساتها الخاصه ، كما انها تشتمل على كافة انــشطة القطاع الخاص دون استثناء تقريباً.

**(1-5) فرضيات الدراســة:**

يمكن صياغة فرضيات هذه الدراسة كما يلي :

1- يرجع السبب وراء تفضيل ارباب العمل الاستعانة بالعمالة الوافدة للعمل فــي القطــاع الخاص إلى تمتع العمالة الوافدة بخصائص مثل القبول باجور متدنية والطاعة والالتزام وتوافر العدد والنوعية المطلوبين وتبني ارباب العمل الأردنيين لمواقف ســلبية نحــو تشغيل العمالة المحلية مثل الاتكالية وبطء العمل وتفضيلها للاعمال الكتابية.



**2-** يرجع السبب وراء عزوف العمالة المحلية عن العمل في القطاع الخاص إلى ما تــوفره فرص العمل المتاحة من حيث الأجور وساعات العمــل والترقيــة والامــان الــوظيفي والإجازات والمهارات المطلوبة وتبني العمالة المحلية الباحثة عن عمل لمواقف ســلبية نحو العمل في القطاع الخاص.

**(1-6) مجتمع الدراسة:**

يتكون مجتمع الدراسة من مجموعتين :

1. المؤسسات الخاصة التي تشرف عليها مديرية العمل في محافظة جرش ، والتي بلغ عددها عام 2002 حوالي (1261) مؤسسة ( من واقع سجلات مديرية عمل جرش ، نيسان 2002 ) .

2. المتقدمون بطلبات استخدام لدى مديرية العمل في محافظة جرش والذين بلغ عددهم عام 2002 حوالي (221) أردني (من واقع سجــلات مديرية عمل جرش ، نيسان 2002 ).

**(1-7) عينة الدراسة :**

تتكون عينة الدراسة من :

1. (60) مؤسسة من المؤسسات الخاصة التي تشرف عليها مديرية العمل في محافظة جرش .
2. (100) باحث عن عمل من المتقدمين بطلبات استخدام لدى مديرية العمل في محافظة جرش عام 2002 .

**(1-8) أسلوب المعاينة :**

1- تستخدم الدراسة اسلوب المعاينة العشوائية الطبقية البسيطة في اختيار العينة من المؤسسات الخاصة ، التي تشرف عليها مديرية العمل في محافظة جرش وذلك بتقسيم هذه المؤسسات حسب توزيعها الجغرافي ونشاطها الاقتصادي : الأولى مؤسسات اقتصادية داخل مدينة جرش ، والثانية مؤسسات اقتصادية خارج مدينة جرش.



2- تستخدم الدراسة اسلوب المعاينة العشوائية البسيطة في اختيار العينة من المتقدمين بطلبات استخدام لدى مديرية العمل في محافظة جرش وذلك باستخدام جدول الأرقام العشوائية .

**(1-9) أدوات جمع البيانات (ومعالجتها إحصائيا ) :**

تم جمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة كما يلي :

أ. البيانات المتعلقة بأعداد العمالة الوافدة وتوزيعاتها المختلفة ، وقد تم الحصول عليها من وزارة العمل.

ب. البيانات المتعلقة بمعدلات البطالة والتوزيع النسبي للمتعطلين ، وقد تم الحصول عليها من دائرة الإحصاءات العامة .

ج. الدراسات السابقة والمراجع والدوريات والمتعلقة بموضوع البحث ومشكلته .

د. تم تطوير أداتين* للدراسة عبارة عن استبانتين تتعلقان بالمعوقات التي تحـول دون التحاق العمالة المحلية بوظائف القطاع الخاص . الاستبانة الأولى والمتعلقة بالأسباب التي تكمن وراء تفضيل أرباب العمل للاستعانة بالعمالة الوافدة للعمل في القطاع الخاص تكون في صورته النهائية من (11) سؤال رئيسي يتضمنها سؤالين رئيسيين يحتويان على (13) فقرة موزعة عليهما بواقع (8) فقرات للسؤال الأول تقيس أسباب استعانة أرباب العمل بالعمالة الوافدة للعمل في القطاع الخاص، و(5) فقرات للسؤال الثاني تقيس اتجاهات أرباب العمل نحو تشغيل العمالة المحلية، أما الاستبانة الثانية والمتعلقة بمعرفة المعوقات من وجهة نظر العمالة الأردنية الباحثة عن العمل والمسجلة لدى مديرية عمل جرش فقد تكون في صورته النهائية من(11) سؤال رئيسي يتضمنها سؤالين رئيسيين يحتويان على (16) فقرة موزعة عليهما بواقع (6) فقرات للسؤال الأول تقيس أسباب عزوف (الباحثين عن عمل) عن العمل في القطاع الخاص، و(10) فقرات للسؤال الثاني تقيس اتجاهات (الباحثين عن عمل) نحو العمل في القطاع الخاص.



علما بأن أداتي الدراسة في صورتهما الأولية اشتملت كل واحدة منهما على (18) فقرة للسؤالين الرئيسيين تم عرضها على عدد من الأساتذة المتخصصين من ذوي الخبرات المتميزة في مجال الإدارة والاقتصاد والإحصاء، وطلب منهم إبداء رأيهم فيها من حيث مدى ملاءمتها لقياس احلال العمالة الأردنية محل العمالة الوافدة حيث أخذت الباحثة ملاحظاتهم بعين الاعتبار، إذ تم تعديل الاستبانة الأولى والمتعلقة بالأسباب التي تكمن وراء تفضيل أرباب العمل للاستعانة بالعمالة الوافدة للعمل في القطاع الخاص وتم اسقاط (5) فقرات من الصورة الأولية لتصبح الأداة الأولى بصورتها النهائية مكونة من (13) فقرة، كما تم تعديل الاستبانة الثانية والمتعلقة بمعرفة المعوقات من وجهة نظر العمالة الأردنية الباحثة عن العمل والمسجلة لدى مديرية عمل جرش وتم إسقاط (فقرتين) من الصورة الأولية لتصبح الأداة الثانية بصورتها النهائية مكونة من (16) فقرة، يقوم المجيب عليها

---

* الملحقين رقم (1 ، 2) يوضحان هاتين الأداتين بصورتهما النهائية

بإبداء رأيه في مدى انطباق أو عدم انطباق كل منها على نفسه، وذلك وفق سلم (ليكرت) المكون من خمس درجات على النحو التالي: (أوافق بشدة، أوافق، غير متأكد، لا أوافق، لا أوافق بشدة ) خصص لها الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي، مع ملاحظة أن متوسط درجات سلم الإجابة هذا هو (3)، وقد تم تطبيق الأداتين على عينة أولية من المؤسسات تكونت من (20) مؤسسة، والثانية من الباحثين عن عمل تكونت من (20) باحثاً عن عمل للتحقق من مدى صدق وثبات هاتين الأداتين وذلك على النحو التالي:

- **صدق الأداتين**

من اجل التحقق من صدق هاتين الأداتين تم عرضهما على عدد من المحكمين المختصين بمجال الإدارة والاقتصاد والإحصاء لإبداء رأيهم في مدى شموليتهما من ناحية، ومدى ملاءمتهما لقياس الغرض الذي أعدتا لأجله من ناحية أخرى، وتبين من هذه الآراء أن هاتين الأداتين تتمتعان بالصدق الظاهري.

- **ثبات الأداتين**

لقد تم إيجاد معامل الثبات الكلي للأداتين باستخدام طريقة الإعادة (Test-Re-Test)، بفارق زمني بين مرتي التطبيق مقداره (أسبوعين)، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلي للأداة الأولى (0.83)، كما بلغت قيمة معامل الثبات الكلي للأداة الثانية (0.81)، مما يشير إلى أن هاتين الأداتين تتمتعان بمعاملات ثبات مناسبة لأغراض هذه الدراسة.

- **المعالجة الإحصائية**

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم تفريغ بيانات الاستبانات –التي جمعت من عينة الدراسة بعد إجاباتهم عليها– في الحاسب من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS)، حيث تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي (التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات، الانحرافات المعيارية) لإجراء التحليلات الإحصائية لأداتي الدراسة وفحص فرضياتها.

**(1– 10) الإطار النظري :**

لدراسة سياسة احلال العمالة الأردنية محل العمالة الوافدة في المؤسسات الخاصة فانه لا بد من الاستناد للإطار النظري لطلب هذه المؤسسات على القوى العاملة والذي هو طلب مشتق من الطلب على السلع والخدمات المنتجة محلياً **(Hamermesh,1975)** وعليه فان الطلب على قوة العمل لا يعتمد فقط على الظروف التي تسود سوق العمل ، بل يعتمد كذلك على الظروف التي تسود اسواق انتاج السلع والخدمات .

وتستخدم المؤسسات عمالاً إضافيين طالما ان قيمة ما يضيفة العامل الاخير الى الانتاج اكبر من الكلفة التي يضيفها ذلك العامل الى اجمالي التكاليف ، وتستمر هذه العملية حتى تصل المنشأة الى نقطة التوازن وتحقق الاستخدام الامثل لعنصر العمل ويتحدد ذلك في سوق المنافسة الكاملة عند تساوي قيمة الناتج الحدي للعامل مع اجر العامل **(Bellante and Jackson , 1979)** وكما في المعادلة التالية :



$VMP_L = W$ ............................................................ (1)

حيث :

قيمة الإنتاج الحدي للعامل : $VMP_L$

الأجور : $W$

وتمثل المعادلة السابقة طلب المنشأة على القوى العاملة في الاجل القصير ، ويكون ميل هذا المنحنى سالباً بسبب قانون تناقص الانتاج الحدي للعمل ، بافتراض ان عنصر العمل هو العنصر الانتاجي الوحيد المتغير في الاجل القصير مع ثبات العناصر الاخرى (رأس المال) حيث ان الانتاج الحدي الذي يعتبر اساس نظرية الطلب على العمل يفترض ثبات جميع العناصر الاخرى عدا العمل ، اما في المدى الطويل فجميع العناصر متغيرة مع امكانية احلالها محل بعضها بعضاً (Henderson and Quandt , 1980) .

وبالتالي وفي ظل افتراض تعظيم الارباح فان الطلب على العمالة يعتمد على التكنولوجيا التي تحدد الانتاجية الحدية للعامل ، وعلى سوق الانتاج الذي يحدد سعر السلعة

وعلى سوق العمل الذي يحدد معدل الاجر (Hamermesh ,1975) ، وذلك بافتراض ان الكمية المطلوبة على الانتاج من السلع والخدمات يعتمد على سعر الانتاج السائد في السوق (P) ، كما في المعادلة التالية :

$$Q = Q(P) \quad \ldots\ldots\ldots\ldots \quad (2)$$

وأن هذا السعر يتحدد في سوق الانتاج ، ويعتمد على الاجور الحقيقية (W) ، وعلى اسعار عوامل الانتاج الاخرى (رأس المال) ($P_K$) :

$$P = P(W, P_K) \quad \ldots\ldots\ldots\ldots \quad (3)$$

وعليه فان الطلب على القوى العاملة (Ld) يعتمد على حجم الانتاج (Q) والاجور الحقيقية (W) واسعار عوامل الانتاج الاخرى ( رأس المال) ($P_K$) كما في المعادلة التالية :

$$Ld = Ld(W, P_K, Q) \quad \ldots\ldots\ldots\ldots \quad (4)$$



### (1-11) الدراسات السابقة :-

لقد تزامن دخول العمالة الوافدة الى الأردن مع التزايد الكبير في هجرة القوى العاملة الأردنية الى الخارج وخاصة دول الخليج العربي بعد الطفرة النفطية التي صاحبها التوسع الكبير في مشاريع البنية التحتية لتلك الدول ، وكانت العمالة الاردنية المغادرة ذات مواصفات مميزة ، اما العمالة الوافدة فكانت بمواصفات اقل جودة وكفاءة من العمالة الأردنية المغادرة .

وقد صاحب هذين النمطين من الهجرة ( المغادرة و الوافدة ) تحولات مهنية في بنية القوى العاملة الأردنية وخاصة في قطاع الزراعة ، وتضمن ذلك الهجرة الواسعة من الريف الى الحضر الاردني ، وواكب ذلك تزايد المستويات التعليمية لكافة شرائح المجتمع الاردني، وخاصة التعليم العالي ، الامر الذي زاد من عملية التحول المهني في كافة القطاعات الاقتصادية خصوصا التي تعتمد على المجهود البدني مما ادى الى تزايد الحاجة الى العمال الوافدين لتغطية العجز الذي اصاب تلك القطاعات .

ولكن وبعد حرب الخليج الثانية عادت افواج كبيرة من العمالة الاردنية في الخارج ، واصبح الاردن يشهد وضعاً صعبا انعكس بشكل كبير على سوق العمل ، الامر الذي حدا بالكثيرين لدراسة الاوضاع الراهنة ، حيث ظهرت دراسات متعددة الجوانب للاقتصاد الاردني بشكل رئيسي الى جانب دراسات تناولت موضوع البطالة واثر العمالة الوافدة على الاقتصاد الاردني بشكل عام وسوق العمل الاردني بشكل خاص.

وسيتم استعراض بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث بشكل مباشر او غير مباشر ، وسوف نتناول هذة الدراسات مقسمة كالتالي:

1- الدراسات حول نظرة الأفراد الأردنيين للعمل في بعض المهن .

2- الدراسات حول العمالة الوافدة .

3- الدراسات حول الاحلال .



**1- الدراسات حول نظرة الافراد للعمل في بعض المهن :**

ان ظاهرة احجام العمالة المحلية عن العمل في مهن معينه ، وقطاعات اقتصادية معينه موجودة في كثير من بلدان العالم وليست مقصورة على الاردن . وغالباً ما تحجم العمالة المحلية عن ممارسة المهن الاولية او ما تسمى بالمهن الدنيا . ففي الدول الاوروبية على سبيل المثال نجد أن المهن الأولية متروكة للعماله الوافدة القادمة غالباً من شمال إفريقيا ودول العالم الثالث ، وكذلك في أمريكيا الشمالية نجد أن العمالة الوافدة تعمل بشكل واضح في محطات البنزين والمطاعم إلى غير ذلك من الاعمال وينطبق هذا على دول الخليج العربي حيث نجد العمالة في المهن الدنيا متروكة بشكل واضح وكبير للعمالة الأجنبية . أن ظاهرة إحجام العمالة المحلية عن العمل في بعض المهن تعود لأسباب كثيرة مثل عدم مواءمة التخصص مع العمل المتاح أو تدني الأجر أو كون العمل مؤقت أو كون العمل غير آمن (عدم توفر شروط السلامة العامة) أو عدم توفر الأمان الوظيفي مثل التأمين الصحي والضمان الإجتماعي أو صعوبة العمل أو لأسباب اجتماعية كثقافة العيب .

ومن الدراسات السابقة في هذا المجال نتناول دراسة عدينات المعتمدة علـــى نتـــائج المسح المصاحب للتعداد العام للسكان والمساكن الذي أجرته دائرة الإحصاءات العامة فـــي عام 1994 إلى أن السبب الأساسي لعدم الرغبة عند المتعطلين في ممارسة أي مهنـــة مـــن المهن المطروحة يعود لعدم مواءمة المهن المطروحة مع المؤهل العلمي حيث أفـــاد بـــذلك (68.1%) من المتعطلين الذين لا يرغبون بمزاولة أي مهنة وبلغت نسبة مـــن لا يرغـــب بمزاولة العمل لمشقة العمل (29.4%) و (25.5%) لا يرغب في العمل لنظرة الأصـــدقاء لهم و (25.1%) لا يرغب بالعمل للحرج من المجتمع واخيراً بلغت نسبة مـــن لا يرغـــب بالعمل لأسباب أخرى حوالي (18.3%) . ووجد بأن نسبة البطالة الناجمة عن عدم رغبـــة العاطلين عن العمل في ممارسة، أو التدريب على ممارسة المهن المقترحة هي (0.85%) ، وبإفتراض أن عدم الرغبة هذه سببها ثقافة العيب ، فأن نسبة البطالة الناجمة عـــن ثقافـــة العيب ستكون دون (1%) (عدينات ،1998).



أما دراسة خزاعلة فقد بينت أن إختلاف إتجاهات الأردنيين نحـــو بعـــض المهـــن وعلاقتها بسوق العمل ، حيث لوحظ أنه كلما إرتفعت المكانة الإجتماعية لمهنة مـــا ، كلمـــا إرتفعت نسبة البطالة في هذه المهنة . وتقدير المكانة الإجتماعية للمهنة يتأثر بعوامل متعددة ومتداخلة ويمكن حصرها في ثلاثة معايير تعتبر عوامل أساسية في تقدير المبحوثين للمكانة الإجتماعية للمهنة، وهذه العوامل هي : التعليم العالي والدخل المرتفع والسلطة ، وتمكنـــت الدراسة من ترتيب (100) مهنة ووظيفة شائعة في المجتمع الأردني ترتيبا تنازلياً حـــسب مكانتها الإجتماعية وتبين أن هناك مهن لا يقبل عليها الأردنيون ومعظم شاغلي هذه المهـــن هم من الأقطار المجاورة وهذه المهن هي : راعي مواشي ، حارس ، آذن مدرســـة بـــائع متجول على عربة ، سفرجي ، عامل تنظيفات ، عامل مقهى ، حمـــال (عتـــال) ، حيـــث حصلت هذه المهن على أدنى علامة تقدير لمكانتها الإجتماعية (خزاعلة ، 1994).

من ناحية أخرى حصلت مهنة (سفير ، أستاذ جامعي ، وزيـــر ، طبيـــب ، طبيـــب اسنان، أمين عام وزارة ، مدير شركة ، رجل أعمال ، صيدلي ) على أعلى مكانه إجتماعيه نظراً لإمتيازها بخاصية أو أكثر من خصائص التعليم العالي أو الدخل المرتفع أو السلطة.

واشارت دراسة ( Litterer) ضمن كتابه عن المنظمات الى اختلاف الأفراد في نظرتهم الى الوظائف من حيث المركز والمكانة ونظرة المجتمع الى هذه الوظائف وبين أن الوظائف الإدارية المكتبية ينظر اليها الأفراد باعتبارها طريقاً للترقي والتقدم بعكس الوظائف المهنية والفنية ( Litterer, 1965).

**2- الدراسات حول العمالة الوافدة :**

هدفت الدراسة الميدانية التي اجراها ظاهر، إلى التعرف على اوضاع العمالة الوافدة الى الأردن ، من حيث الأوضاع الإجتماعية ، والإقتصادية والسياسية وتأثيرهم وتأثرهم بتلك الأوضاع من وجهات النظر المتعددة للمواطن الأردني ، ولكافة الفئات العمرية، والجهات الرسمية الأردنية ، وكذلك وجهات النظر للعمال الوافدين انفسهم ، وتوصلت هذه الدراسة الى أن المواطن الأردني ، يعتقد أن علاقته بالعمالة الوافدة ضعيفة ، ولا تخرج عن اطار العمل . كما ويعتقد انه يجب أن تكون للمواطن الاردني امتيازات اكثر من الإمتيازات التي تقدم للعمالة الوافدة ، كما ويرى أن هنالك فجوة بين المواطنين والوافدين العرب سببها إختلاف العادات والتقاليد (ظاهر ،1985).

وفي الجانب الإقتصادي توصلت الدراسة الى وجود نظرة تشاؤمية من المواطنين جراء تزايد العمالة الوافدة وخاصة الآسيوية منها غير العربية ، وأن هنالك مستوى اعلى في انتاجية المواطن تزيد عن انتاجية العامل الوافد بسبب عوامل الإنتماء . ومن وجهة نظر الوافدين ، فانهم يرون أن هنالك علاقات صداقة مع اردنيين ، ولكن بشكل قليل بسبب العادات والتقاليد، ولكنهم لا يشعرون بالإغتراب الإجتماعي ، وكذلك فإنهم يرون أن احتياجاتهم الصحية والعلمية غير مكتملة ، ولكن كافة حقوقهم محفوظة .

وفي الجانب الإقتصادي، يرى العامل الوافد أن هنالك اجحافاً في الأجور مقارنة باجور الأردنيين ، وأن هنالك ارتفاعاً في تكاليف المعيشة، لا يواكبه ارتفاع في مستوى الدخل، أما من وجهة النظر الرسمية، فتوصلت الدراسة الى أن المسؤولين الأردنيين لا يحبذون اقامة علاقات اجتماعية مع الوافدين، وهنالك رفض منهم لتقديم خدمات ترفيهية في المناطق التي يتزايد بها عدد العمال الوافدين . ومن المنظور الإقتصادي، يرى المسؤولون

ان الإحتياجات الإقتصادية، تزداد اشباعاً للعامل الوافد كلما طالت مدة اقامته في الأردن، ولا يرون أن مستوى الدخل للعامل الوافد يكفيه لأن يكون في مستوى إقتصادي جيد ،وأن العمالة الوافدة في الأردن سوف تنتقل الى أية دولة أخرى لو حصلت على زيادة في الدخل تزيد على 25% عما تتقاضاه في الأردن (ظاهر ، 1985).

أما دراسة الطراونة فقد هدفت الى التعرف على الجوانب المتعددة لأسباب البطالة ، إذ أعطت الدراسة صورة عن واقع العمالة الوافدة من حيث الجوانب الإجتماعية والإقتصادية والوضع القانوني لهم ومدى تأثيرهم على البطالة في الأردن، وتوصلت الدراسة الى أن نسبة (42.5 %) فقط من العمال الوافدين إلى الأردن قد حصلوا على تصاريح عمل لعام 1997 و 57.5 % منهم يعملون بصورة غير قانونية وأشارت إلى أن نسبة العمالة العربية لا تقل عن 85% من حجم العمالة الوافدة في الاردن و البقية من جنسيات اجنبية مختلفة ، واكثرها من الجنسيات الآسيوية .اما عن الاثار الاجتماعية للعمالة الوافدة ، فقد جاء ان اختلاف العادات و التقاليد وانماط المعيشة له أثر في الناحية الأمنية، وانتشار الجريمة، مثل ارتفاع نسبة تعاطي المخدرات بعد عام 1978 وانتشار بعض الامراض التي انعدم وجودها في الاردن ، مثل البلهارسيا و الايدز و الملاريا او قاومها وتخلص منها في سنوات سابقة . الى جانب ذلك فان ازدياد اعداد العمالة الوافدة ادى الى زيادة الضغط على قطاع الخدمات ، مثل السكن و الماء والكهرباء والنقل وغيرها . ومن الناحية الاقتصادية فهناك الاستنزاف المستمر للعملات الصعبة من خلال التحويلات المالية و التاثير السلبي على المخزون الاستراتيجي من المواد الغذائية و التموينية و المياة و المحروقات ، وقد اشارت الدراسة إلي وجود عامل اجتماعي و اقتصادي ، وهو زواج المنفعة غير المتكافى من قبل بعض العمال الوافدين من أردنيات بهدف الحصول على الاقامة الدائمة و تصريح العمل ، وفي الجانب الآخر لجأ بعض الاردنين الى الزواج من الخادمات او المربيات العاملات في بيوتهم ، الامر الذي يؤدي الى تفكك الاسرة و الانحراف في تربية الابناء (الطراونة ، 1998).



وتوصل سمحة الى ان العمالة الوافدة الى الاردن ، تعمل بمهن لاتحتاج الى مهارات فنية او كفاءات علمية عالية ، او لخبرات عملية طويلة، وان زيادة العمالة الوافدة

في قطاع الزراعة سيكون لها آثار سلبية على المدى البعيد ، نتيجة منافسة الايدي العاملة الوافدة للايدي العاملة الأردنية لقلة الاجور التى تتقاضاها الايدى العاملة الوافدة مقارنة بالأيدي العاملة الأردنية . وهناك نقص كمي في سوق العمل الاردني لازال قائما، وذلك يستدعي المزيد من القوى العاملة الوافدة مع وجود الحاجة لتنظيم العمالة الوافدة من خلال نظام تسجيل موحد، يكفل توفر بيانات دقيقة عن أعداد العمالة الوافدة ، مع تقدير احتياجات القطاعات الاقتصادية المختلفة منهم (سمحة ، 1984).

**3- الدراسات حول الاحلال :**

تناولت دراسة عبد الهادي و الشخاترة سوق العمل الاردني بكل ابعاده ومستوياته ، إذ حللت الدراسة قوة العمل المحلية والوافدة من النواحي الديموغرافية ، والاجتماعية ، والاقتصادية . اذ هدفت الدراسة الى ايجاد آلية معينة لاحلال العمالة الاردنية بالعمالة الوافدة، مع التمسك بالعوامل المهارية ، لا الرقمية في عملية الاحلال ، والاخذ بالمصلحة الاقتصادية للمؤسسات ، والتعاون بين اطراف الانتاج واصحاب العمل ، وباقي المؤسسات في الدولة في عملية الاحلال والتدرج في التطبيق ، والنهوض بظروف التشغيل وشروطه ، وقد جاءت الخطط المقترحه في هذا السياق على النحو التالي :

خطة قصيرة الاجل ، تبدأ من (1996- 2000) وخطة متوسطة الاجل تبدأ من عام (1996-2005) وتهدف هاتان الخطتان إلى احلال العمالة المحلية محل العمالة الوافدة ، بحيث لا يتاثر أي قطاع من القطاعات الاقتصادية التي سيطبق عليها مضمون هذه الخطط في عملية الاحلال . وتوصلت الدراسة الى ان العمالة الوافدة تتوزع في كثير من القطاعات الاقتصادية التي يمكن أن تقبل عليها العمالة الاردنية لو اتيح لها ذلك . كما أن هناك امكانية لاحلال العمالة الاردنية بالعمالة الوافدة على فترات زمنية ، وبشكل مدروس ، بحيث تحل العمالة الاردنية محل العمالة الوافدة وعلى كافة القطاعات، بإشراف وتنفيذ من قبل الوزارات والدوائر الحكومية المعنية بموضوع العمالة الوافدة وبالتنسيق مع كافة القطاعات الاقتصادية ( عبد الهادي ، والشخاترة ، 1995).

اما دراسة طلافحة والشرع وزريقات فقد قدرت معادلة الطلب على القوى العامله في الاردن على المستوى القطاعي والتعليمي خلال الفترة (1973 – 1987)، وتبين ان

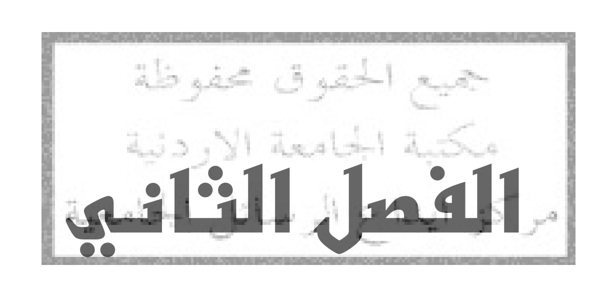
العمالة الوافدة ذات اثر سلبي على الطلب المحلي على القوى العاملة الاردنية من جميع المستويات التعليمية . وبلغت مرونة الطلب على العمالة الاردنية بالنسبة للعمالة الوافدة (0.027) لحملة الثانوية العامة فما دون و(0.044) لحملة دبلوم كليات المجتمع و(0.035) لحملة الشهادات الجامعية ، وبدلالة احصائية عالية لجميع هذه المستويات .

ويدل هذا على ان العمالة الأردنية والعمالة الوافدة تعتبران بدائل لبعضهما البعض في حالة ثبات الاجور ، إلا أن انخفاض هذة المرونات يشير الى بطء عملية الاحلال بينهما في جميع المستويات التعليمية (طلافحة ، الشرع ، زريقات ، 1994).

وبينت دراسة طلافحة امكانية الاحلال بين العمالة الوافدة و الاردنية من خلال مقارنة التوزيع المهني و التعليمي للعمالة الوافدة و العمال الأردنيين العاطلين عن العمل حيث يبين التوزيع المهني للعمالة الوافدة ان نسبة المتخصصين و الفنيين و الاداريين قد انخفضت من ( 7.98%) عام 1979 الى ( 5.2% ) عام 1985 ، أي حوالى 7435عاملا . في حين ان نسبة المتخصصين الفنيين و الاداريين العاطلين عن العمل في عام 1985 كانت تزيد على 25% أي 10113 عاملا . كما ان عدد العمال غير المصنفين العاطلين عن العمل اقل بكثير من عدد العمال الوافدين في نفس المجموعة المهنية . وبشكل عام هناك امكانية للاحلال بين العمالة الوافدة و العمالة الأردنية العاطلة عن العمل . ويبين التوزيع التعليمي للعمالة الوافدة والعمالة الأردنية العاطلة عن العمل أن عدد العمال الوافدين يفوق عدد الأردنيين العاطلين عن العمل في جميع المستويات التعليمية . لذلك فامكانية الاحلال كبيرة بينهما . وعلى الرغم من تشابه التوزيع التعليمي، والتوزيع المهني للعمالة الوافدة و العمال الأردنيين العاطلين عن العمل إلا أن عملية الاحلال تسير ببطء شديد ( طلافحة ، 1989).



ويجدر بالذكر أن تشابه التوزيع التعليمي بين العمالة الوافدة والعاطلين عن العمل الذي بينته دراسة (طلافحة ، 1989) لا يعني بالضرورة تشابة التوزيع المهني بينهما، فقد يتم استقدام عامل وافد يحمل دبلوم كلية مجتمع ، ويعمل نجاراً او حداداً حتى لو تشابه مع عامل اردني عاطل عن العمل يحمل نفس المؤهل ، قد لا يتم الاحلال بينهما لان الوافد استقدم لاداء عمل آخر .




# الفصل الثاني

# تطورات وسمات سوق العمل الأردني

# من 1952 وحتى 2000

# الفصل الثاني

## تطورات وسمات سوق العمل الأردني

**(2-1) تطورات سوق العمل الأردني .**

مرّ سوق العمل الأردني خلال الفترة من 1950 وحتى 2000 بأربع مراحل رئيسية متأثرة بعدد من المتغيرات والعوامل الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية، والسياسية.

**(2-1-1) المرحلة الأولى: من 1952وحتى 1972 .**

أن العوامل السياسية التي شهدتها منطقة الشرق الاوسط قد أثرت بشكل ملحوظ على البنية السكانية وهيكل الاقتصاد الأردني، نتيجة للهجرة القسرية بعد حرب 1948، وتدفق المهاجرين من فلسطين المحتلة إلى الأردن، حيث أدى إلى تضاعف عدد السكان وخلق خلل في سوق العمل الأردني. حيث فاق عرض القوى العاملة الطلب المحلي عليها لعدم مقدرة الاقتصاد الوطني على استيعاب الأعداد الكبيرة من القوى العاملة اللاجئة. الأمر الذي أدى إلى ظهور نسبة بطالة عالية خلال فترة الخمسينيات .غير أن معدل البطالة قد انخفض نسبيا في أوائل الستينات نتيجة للجهود الانمائية من جهة، ولهجرة القوى العاملة الأردنية للدول العربية المصدرة للنفط بحثا عن فرص عمل من جهة أخرى ( ابو جابر ، 1991 ) .

وفي عام 1967 شهد سوق العمل الأردني هجرة قسرية كبيرة الحجم، تمثلت بنزوح أعداد كبيرة من الضفة الغربية، وقطاع غزة إلى الضفة الشرقية. كما شهد الأردن تغيرا واضحا في تركيب سوق العمل الأردني من حيث توزيع العمالة حسب النشاطات الاقتصادية، قد يكون من أبرزها انعكاس التطور الاقتصادي وما صاحبه من انخفاض نسبة العاملين في قطاع الزراعة، وزيادة نسبتهم في قطاع الصناعة الاستخراجية والتحويلية ( دائرة الاحصاءات العامة، 1987 ) .

لقد ارتفع حجم القوى العاملة الأردنية من (278.8) ألف عامل عام 1968، ليصل إلى (322) ألف عامل عام 1972، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع معدل البطالة من حوالي (9.9%) عام 1968 ، إلى حوالي 14% عام 1972 ( إبراهيم وآخرون ، 1989 ) .

**(2-1-2) المرحلة الثانية: من 1973وحتى 1980 .**

واصل الأردن مسيرته التنموية من خلال خطة التنمية الثلاثية (1973-1975) ، ومواصلة الزخم الإنمائي في خطتي التنمية الخمسية، اللتين أعقبتا ذلك (1976-1980) و (1981-1985)، وكذلك نتيجة لارتفاع أسعار البترول في سنتي 1973 و 1979، وزيادة عائدات دول الخليج البترولية، وما نجم عن ذلك من آثار اقتصادية على المنطقة والأردن، حيث تلاشت في الأردن ظاهرة البطالة ( الظاهرة والمقنعة ) تقريبا.

وقد عانى الأردن خلال النصف الثاني من السبعينيات، من اختلالات واضحة في سوق العمل الأردني، تمثلت في ظهور نقص حاد في بعض المهن والتخصصات، وقد أدت كل هذه العوامل والتطورات ، إلى الاستعانة بالعمالة الوافدة العربية والأجنبية، وذلك من أجل تلبية احتياجات مشاريع التنمية الاقتصادية (خصاونه ، 1990 ) .

خلال هذه المرحلة، ونتيجة لارتفاع حجم المساعدات العربية، وزيادة حوالات العاملين في الخارج، وزيادة حجم وقيمة الصادرات الوطنية الزراعية والصناعية، تمتع الأردن بمعدلات نمو اقتصادي مرتفعة نسبيا، حيث قدر معدل النمو الحقيقي في الناتج المحلي الاجمالي بحوالي 11% سنويا، وشهد دخل الفرد الحقيقي نموا قدر بحوالي 7.5% سنوياً ( Abu Jaber , 1990 ) .

## جدول رقم (2-1)

### حجم القوى العاملة، والمهاجرة والوافدة ومعدل البطالة والعاطلون عن العمل، وحوالات العاملين في الخارج لسنوات مختارة خلال الفترة (1973-2000)

| السنة | 1973 | 1977 | 1980 | 1984 | 1988 | 1990 | 1995 | 2000 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **إجمالي القوى العاملة** (ألف عامل) | 332.8 | 379ر5 | 420 | 484.7 | 572.2 | 630.1 | 1129.4 | 1259.6 |
| **العاملون فعلاً** (ألف عامل) | 296.0 | 371.0 | 405.3 | 458.5 | 521.8 | 524.2 | 960.0 | 1094.0 |
| **العمالة المهاجرة** (ألف عامل) | 152.9 | 235.8 | 305.4 | 334.3 | 306.4 | 290.1 | 270.0 | - |
| **العمالة الوافدة** (ألف عامل) | 0.38 | 9.73 | 79.57 | 153.52 | 148.0 | 165.0 | 258.0 | 327.0 |
| **العاطلون عن العمل** (ألف عامل) | 36.8 | 8.5 | 14.7 | 26.2 | 50.4 | 105.8 | 169.4 | 165.6 |
| **معدل البطالة (%)** | 11.1 | 2.2 | 3.5 | 5.4 | 8.9 | 16.8 | 15.0 | 13.7 |
| **حوالات الأردنيين العاملين في الخارج (مليون دينار)** | 14.7 | 139.4 | 190.7 | 377.5 | 278.5 | 285.0 | 796.7 | 1.308.2 |



- المصدر:

1. محمد محمد عيد الحراحشة ، واقع وآفاق سوق العمل الاردني ، رسالة ماجستير في الاقتصاد ، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية ، جامعة آل البيت ، ص 14-19.
2. البنك المركزي الاردني ، التقرير السنوي لعام 2000 ، نيسان 2001 .
3. دائرة الاحصاءات العامة ، مسح العمالة والبطالة لعام 2000 ، التقرير السنوي ، آذار 2001،
4. وزارة العمل ، التقرير السنوي لسنة 2000.
5. عبد العزيز هيان الشيوخ ، الهجرة العمالية ، تنظيمها ، وضعها الحالي والاثار المترتبة ، مجلة العمل ، العدد (94) ، 2001.

ويشير الجدول رقم ( 2-1) إلى ارتفاع حجم القوى العاملة الأردنية من (332.8) ألف عامل عام 1973 إلى (379.5) ألف عامل عام 1977 وارتفاع حجم العمالة المهاجرة من (152.9) ألف عامل عام 1973 إلى (235.8) ألف عامل عام 1977 وانخفض معدل البطالة من (11.1%) عام 1973 إلى (2.2%) عام 1977.

**(2-1-3) المرحلة الثالثة: من1980حتى1990 .**

نتيجة لحالة الركود الاقتصادي العالمية، وانخفاض أسعار البترول والتي بدأت تؤثر على دول المنطقة منذ عام 1983، فقد انعكس ذلك على الاقتصاد الأردني من خلال تراجع حجم المساعدات العربية للأردن، وتراجع حجم الطلب على القوى العاملة الأردنية في أسواق عمل هذه الدول، وبالتالي حوالات الاردنيين العاملين في الخارج بالإضافة إلى تراجع حجم الصادرات الوطنية لهذه الأسواق. هذه العوامل أثرت في معدلات النمو الاقتصادي في الاردن ، حيث تراجع معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي من (11%) خلال الفترة (1973-1980) إلى حوالي (2.5%) خلال الفترة (1983-1988)، وانعكس ذلك سلبيا على نصيب الفرد من الدخل القومي كما أدى إلى تباطؤ في توفير فرص العمل، حيث ارتفع معدل البطالة من (3.5%) في عام 1980 إلى حوالي (9%) في عام 1988 ( عميرة ، 1992 ) .



ويتبين لنا من بيانات الجدول ( 2-1) الممثلة لهذه المرحلة الى أن اعداد القوى العاملة المهاجرة، قد ارتفعت من (305.4) ألف عامل عام 1980 إلى (334.3) ألف عامل عام 1984 بزيادة سنوية تقدر بحوالي (6%) وشهد النصف الثاني من عقد الثمانينيات تراجعا ملحوظا في هجرة العمالة الأردنية، أثر انحسار الطلب على القوى العاملة الأردنية من دول الخليج العربي، التي بدأت في ترتيب أسواق العمل فيها، ومن هذه الترتيبات العمل على زيادة الاعتماد على قوة العمل المحلية، وبشكل خاص في الوظائف والمهن القيادية . ولقد لجأت هذه الاسواق في بعض الأحيان إلى احلال قوة العمل الآسيوية، محل قوة العمل العربية ومن ضمنها الأردنية، بسبب العقود التي أبرمتها مع شركات هذه الدول . ثم جاءت أزمة الخليج الثانية، لتعمل على احداث تغيرات كبيرة في توازن سوق العمل الأردني خلال هذه المرحلة، مما أدى إلى ارتفاع كبير في معدلات البطالة، حيث قدرت أعداد العمالة الأردنية العائدة بحوالي (70.000) عامل نتيجة لتلك

الحرب، كما انخفضت العمالة المهاجرة إلى (275) ألف عامل عام 1993، مقارنـــة مـــع (339.3) ألف عامل عام 1985 ( الخصاونه وآخرون ، 1998 ) .

واتسم النصف الثاني من عقد الثمانينات بارتفاع معدلات البطالة حيث ارتفع معدل البطالة من (5.4%) عام 1984، ليصل إلى حوالي (16.8%) عام 1990، ويعود هــذا الارتفاع في معدل البطالة في الأردن، إلى تظافر عوامل عديدة أهمها الركود الاقتصادي المحلي، والإقليمي إلى جانب حربي الخليج الاولى والثانية (طلافحة، الفهداوي، 1998 ).

أدت التغيرات السياسية والاقتصادية المحلية والاقليمية في أواخر الثمانينات الـــى حالة من الركود في الاقتصاد الأردني . ولجأت الحكومة إلى التوسع في الانفـــاق العـــام على أمل تنشيط الطلب، واستعادة النمو الاقتصادي إلا أن النتيجة كانت نفاذ الاحتياطيات من العملات الأجنبية لدى البنك المركزي نتيجة لتراجع المساعدات العربيـــة وانخفـــاض معدلات نمو الصادرات الأردنية لبعض الدول العربية في ضـــوء الأوضـــاع الـــسياسية والاقتصادية السائدة في دول الخليج، وزيادة المديونية الخارجية، ونتيجة لذلك انخفـــضت قيمة الدينار الأردني، مقابل الدولار بحوالي 60% الأمر الذي ادى الى ارتفاع حاد فـــي تكاليف المعيشة ( عميره ، 1992) ، لقد وصلت المديونية الخارجية الأردنية عام 1988 إلى حوالي (2836.9) مليون دينار ( أي ما نسبته (173%) من الناتج المحلي الإجمالي و (303%) من إجمالي الصادرات السلعية والخدمية ) . ولمواجهة هذه الأوضاع أعـــدت الحكومة بالتعاون مع صندوق النقد الدولي، والبنك الدولي برنامجا إصلاحيا، يغطي الفترة (1989-1993) . وبدأ هذا البرنامج بداية طيبة، إلا أن انعاكسات حرب الخلـــيج الثانيـــة على الأردن، أدت إلى إيقافه قبل تحقيق الأهداف المرجوة منـــه (الخـــصاونه وآخـــرون، 1998).

**(2-1-4) المرحلة الرابعة: من 1991وحتى 2000 .**

استأنف الأردن مسيرة الإصلاح من خلال برنامج تصحيح اقتصادي جديد غطـــى الفترة 1992-1998 . وتمكن الاقتصاد الأردني في هذه الفترة من تحقيق معدلات نمو في بعض المؤشرات الاقتصادية، إذ حقق الناتج المحلي الإجمالي معدلات نمـــو حقيقـــي بلغت في المتوسط (6%) سنويا، وانخفض معدل التضخم إلى حوالي 4% ســـنويا خـــلال الفترة (1992-1996)، وكذلك انخفضت نسبة إجمالي الدين الخـــارجي إلـــى النـــاتج

المحلي الإجمالي من (131%) في عام 1992 إلى (92%) في عام 1996، وانخفضت نسبة خدمة الدين، إلى ما نسبته (17.8%) من الصادرات السلعية والخدمية في عام 1996، وارتفع معدل دخل الفرد من (908.7) دينار في عام 1992 إلى (1158.9) دينار في عام 1996 ( الخصاونه وآخرون ، 1998) وبالرغم من هذه الإنجازات على صعيد الاقتصاد الكلي، فقد استمرت آثار الأزمة الاقتصادية متمثلة في استمرار البطالة والفقر ( Khaswaneh , 1993 ) .

لقد تركت حرب الخليج الثانية آثاراً سلبية على النشاط الاقتصادي في الاردن ، حيث بلغت معدلات البطالة ذروتها في عامي 1991 و 1993، مسجلة أعلى مستوياتها عبر تاريخ الأردن لتبلغ (18.8%)، نتيجة انحسار النشاط الاقتصادي وعودة اعداد كبيرة من العمالة الأردنية في سوق العمل الخليجي، بالإضافة إلى انعكاسات الحصار الاقتصادي المفروض على العراق على الاقتصاد الاردني ( الخصاونة وآخرون ، 1998 ) .



وقد بدأ عدد العاطلين عن العمل في التراجع حيث وصل عام 1996 إلى حوالي (138.3) ألف عاطل عن العمل، واصبح معدل البطالة( 12% ) ( مسح العمالة والبطالة والدخل ، 1996 ) .في الوقت الذي بدأت فيه العمالة الأردنية المهاجرة بالعودة إلى سوقها الخليجي التقليدي، نتيجة استقرار العلاقات الاقتصادية والسياسية مع دول الخليج العربي، فيما واصلت العمالة الوافدة الى الاردن بالتزايد حيث وصل عدد الحاصلين على تصاريح عمل المسجلين لدى وزارة العمل عام 2000 الى حوالي (110.580) ألف عامل ( التقرير السنوي لوزارة العمل ، 2000 ) .

لقد أدت حرب الخليج الثانية في بداية عقد التسعينات، وما تبعها من تطورات الى اتخاذ إجراءات سلبية ضد القوى العاملة الأردنية، خاصة في الكويت التي ألغت عقود العاملين الأردنيين فيها، ولم تجدد إذن الإقامة إلا لأعداد محدودة منهم، مما أسفر عن انخفاض أعداد العاملين الأردنيين في الكويت من نحو (81) ألف عامل وموظف عام 1987 إلى حوالي (7) آلاف عامل وموظف مع بداية عام 1993. ولكن حركة الهجرة العمالية للقوة العاملة الأردنية قد تزايدت نوعا ما منذ عام 1995. واتصفت هذه الهجرة بالانتقائية سواء كانت باتجاه البلدان العربية النفطية التي تسعى لاستقطاب نوعية محددة من التخصصات والخبرات ومستويات المهارة، أو باتجاه البلدان الصناعية التي تسعى لاستقطاب الأخصائيين والمستثمرين ( العكل ، وشخاتره ، 1995 ) .

لقد بدأ الاقتصاد الأردني منذ عام 2000 بالتحسن على اكثر من صعيد مقارنة بالاعوام السابقة ، بالرغم من استمرار حدة التأثيرات السلبية للظروف الإقليمية غير المواتية على مجمل الأوضاع الاقتصادية في دول المنطقة عموما والأردن على وجه الخصوص ، فقد تمكن الاقتصاد الوطني من تحقيق نمو اقتصادي حقيقي بلغ حوالي (3.9%) في عام 2000 ، مقابل (3.1%) في عام 1999 ، وبقي معدل التضخم دون مستوى (1%) . وانعكست هذه التطورات إيجابياً على مستوى المعيشة للمواطنين الاردني ممثلاً بارتفاع متوسط دخل الفرد خلال عام 2000 مقارنة مع العام السابق ، وكذلك على مستوى التشغيل ممثلا بحدوث انخفاض طفيف في معدل البطالة عن مستواه في عام 1999 ، حيث بلغ هذا المعدل (13.7%) مقارنة بـ(14.4%) عام 1999 ( التقرير السنوي للبنك المركزي الاردني ، 2001 ) .



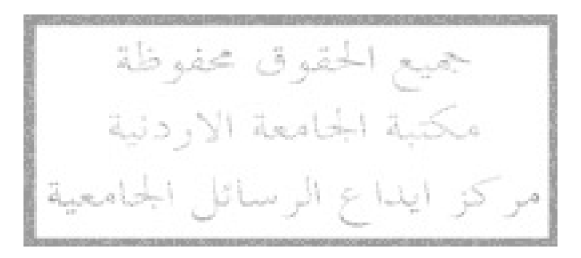
**(2-2) السمات الاساسية لسوق العمل الأردني .**

اكتسب سوق العمل الاردني ، بعض الخصائص والسمات المميزة ، واهم هذه الخصائص هي :-

1- ظاهرة استيراد وتصدير القوى العاملة في آن واحد .
2- التأثر بالأوضاع الإقليمية.

1- ظاهرة استيراد وتصدير القوى العاملة في آن واحد : لعل ابرز الظواهر التي برزت في سوق العمل الاردني ، هي ظاهرة استيراد وتصدير القوى العاملة في آن واحد، واصبح سوق العمل الاردني يمتد خارج حدوده الجغرافية ، ليشمل منطقة الخليج العربي برمتها ، وكثيراً من الدول الصناعية الكبرى، بما فيها الولايات المتحدة الامريكية ، ودول اوروبا الغربية .

2- التأثر بالأوضاع الإقليمية: يعتبر سوق العمل الاردني ، شديد التأثر والحساسية للأوضاع الإقليمية والدولية. وهذه الاوضاع تركت آثارها الإيجابية والسلبية عليه.
فالهجرات القسرية القادمة اليه ساهمت في إرتفاع معدلات البطالة، بشكل واضح في حين كان للهجرة الدولية، وانتقالُ الأردنيون للعمل في الدول العربية، دور في انخفاض معدلات البطالة في عقد السبعينات، بل ساهمت في حدوث نقص شديد في عرض القوى العاملة.




# الفصل الثالث

# البـطالة في سوق العمل الأردنـي

# الفصل الثالث

# البطالة في سوق العمل الأردني

**تمهيد :**

تمثل مشكلة البطالة نقطة ضغط سياسي حقيقة، بالإضافة لما لها من آثار أخرى مثل كونها هدر للاستثمارات في تنمية الموارد البشرية . وتعكس هذه المشكلة تشوهات في كلّ من جانبي العرض والطلب على القوى العاملة، نتيجة لعوامل ديموغرافية واقتصادية واجتماعية مختلفة.

## (3-1) أسباب البطالة في سوق العمل الأردني.

ليس من السهل ذكر سبب محدد للبطالة، وإنما هي نتيجة لتفاعل عدة عوامل، وظروف اقتصادية، واجتماعية وسياسية تؤثر في مجملها على سوق العمل، وتحدث اختلالاً ما بين العرض والطلب . وتختلف أسباب البطالة من دولة لأخرى، حسب طبيعة المتغيرات والتفاعلات السياسية والاقتصادية . ويمكن تلخيص أسباب البطالة في الأردن بما يلي:

### 1- ارتفاع معدلات النمو السكاني في الأردن :

قدر معدل نمو السكان خلال الفترة (1952-1994) بحوالي (4.7%) انخفض إلى (3.7%) للفترة (1994-1996) وبلغ هذا المعدل حوالي (2.8%) خلال عام 2000 (دائرة الاحصاءات العامة ، 1995، 2000) وهذه النسبة المرتفعة تؤدي ضمنيا إلى ارتفاع معدل النمو في القوى العاملة . أن هذه المعدلات تفوق معدلات النمو السكاني المقدرة بـ(1.2%) خلال الفترة (1995-2015) على مستوى العالم ككل و بـ(0.2%) على مستوى البلدان الصناعية خلال الفترة نفسها (تقرير التنمية البشرية ،2000).

وقد ارتفع عدد سكان الأردن من (1.7) مليون نسمة عام 1960 إلى حوالي (4) مليون نسمة عام 1992 ، نتيجة لهذا المعدل المرتفع أولا ونتيجة لعدد من الهجرات القسرية (الخصاونه ،1992). وقدر عدد سكان الأردن في عام 2000 بـ (5.039.0) مليون نسمة (دائرة الاحصاءات العامة ،2000) .

**2- ضعف موائمه مخرجات النظام التعليمي مع احتياجات سوق العمل :**

على الرغم من المحاولات المتكررة في الأردن للمواءمة بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل الأردني، إلا أن هذه المحاولات لم تتمكن من تحقيق هدفها بالصورة المطلوبة، حيث ما زال ينعكس عدم التوازن بين عرض وطلب القوى العاملة في سوق العمل الأردني في وجود العمالة الوافدة وظاهرة البطالة المتفاقمة (عميرة ،1992) .

لا يزال النظام التعليمي يخرج اعدادا متزايدة من الطلبة في مؤهلات وتخصصات لا يوجد عليها طلب كافي في السوق المحلية ، وتشير نتائج مسوحات دائرة الاحصاءات العامة لعام 2000 إلى أن نسبة المتعطلين ممن يحملون مؤهلات علمية (ثانوية فاكثر) تبلغ حوالي 41% من مجموع المتعطلين ، منهم 13.6% من حملة دبلوم كليات المجتمع، و14.9% بكالوريوس و12.5% ثانوية عامة (مسح العمالة والبطالة عام 2000).



**3- زيادة إقبال المرأة على العمل :**

لقد ازداد إقبال المرأة الأردنية على العمل تحت ضغط ظروف الحياة المعيشية الصعبة من ناحية ، وارتفاع مستواها التعليمي من ناحية أخرى . فقد شهد الأردن منذ السبعينيات تحولات اقتصادية صاحبتها تحولات اجتماعية مفصلية أدت إلى انتقاله من مجتمع تقليدي إلى مجتمع عصري واكبه تغير النظرة العامة للدور العام الذي تلعبة المرأة فبعد أن كان دورها مقتصرا على اقتصاد المنزل تطور إلى ادوار كثيرة .

**4- زيادة أعداد العمالة العائدة إلى الأردن نتيجة الأحداث السياسية :**

برزت ظاهرة الهجرة العكسية للعمالة الأردنية منذ عام (1981)، نتيجة لسوء الأوضاع الاقتصادية في أسواق العمل المستقبلة لهم، إذ بلغ إجمالي عدد العمال الأردنيين العائدين عام 1981 (1275) عاملا ، ازداد إلى (70) ألف عامل بعد أزمة الخليج عام 1990، مما عمّق من معضلة البطالة في الأردن (طلافحة ، الفهداوي ، 1998) .

**5- تدفق أعداد كبيرة من العمال الوافدين إلى الأردن :**

شهد الأردن منذ بداية عقد السبعينيات من القرن الماضي ، دخول أعداد متزايدة من العمال الوافدين، وقد أخذت في بداياتها طابع الاحلال مكان العمالة الأردنية المهاجرة إلى دول النفط العربية . وقد أخذ حجم العمالة الوافدة إلى الأردن بالتزايد من (0.38) الف عامل عام 1973 إلى (79.57) ألف عامل عام 1980، وفي عام 1995 قدرت

وزارة العمل عدد العمالة الوافدة إلى الأردن، بنحو (94.335) ألف عامل كما ظهر من بيانات الجدول رقم (2-1). حيث تواجدت العمالة المصرية بصورة كبيرة، ثم العمالة السورية، وتبع ذلك تزايد العمالة العراقية بعد الأزمة العراقية الأخيرة عام (1990). أما العمالة الأجنبية فكانت في معظمها من دول آسيا، مثل العمالة السيرلانكية والباكستانية، والعمالة من دولة بنغلادش (كلوب ، 1999) .

**6-تراجع النشاط الاقتصادي (خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية 1986 - 1990) :**

أظهرت فترة السبعينيات إمكانات الاقتصاد الأردني، وقدرته على التجاوب مع المستجدات الاقتصادية، والتي تمثلت في استيعاب الاستثمارات وتحقيق معدلات نمو اقتصادي مرتفعة، حيث بلغ معدل النمو السنوي الحقيقي للناتج المحلي بسعر السوق حوالي (13.9%) خلال الفترة (1975-1980). وقد ساعد على تحقيق هذه المعدلات العالية، الارتفاع الكبير في تحويلات الأردنيين العاملين في الخارج، وزيادة المساعدات الرسمية العربية ، وزيادة الصادرات الوطنية إلى الدول العربية بصورة خاصة، مما انعكس على زيادة الأرصدة من العملات الأجنبية، وبالتالي زيادة قدرة الأردن على الاستيراد لتلبية متطلبات الاستثمار وحاجات الاستهلاك.



وفي هذا الجو الذي ساده التفاؤل حول المستقبل، تمّ اعداد الخطة الخمسية الثانية (1981-1985)، فقد افترضت الخطة استمرار الاتجاهات الإيجابية فيما يتعلق بتدفق المساعدات ورؤوس الأموال العربية للأردن، وتطوير التبادل التجاري، ولكن ما حصل فعلاً تمثل في تدني مستوى الأداء الاقتصادي، عما استهدفته الخطة ، نتيجة للاتجاهات الاقتصادية السلبية التي حدثت في دول الخليج الأمر الذي انعكس على إجمالي الطلب المحلي والخارجي، هذا بالإضافة للأوضاع التي شهدتها المنطقة، والتي تمثلت بحرب الخليج الأولى والحرب اللبنانية . وقد أدت هذه الظروف مجتمعة إلى :

أ. انخفاض حجم التحويلات من (415) مليون دينار عام 1981 إلى (364) و (289) و (251) و (290) مليون دينار خلال أعوام 1982 و 1983 و 1984 و 1985 على التوالي .

ب. انخفاض معدل النمو السنوي الحقيقي للصادرات السلعية (ومن ضمنها إعادة التصدير) ، ليبلغ خلال الفترة ما نسبته (7.4%) مقابل 28% استهدفته الخطة.

ت. انخفاض معدل النمو في تحويلات العاملين الأردنيين في الخارج خلال السنوات الأربع الأولى للخطة ، وانخفاض حجم هذه التحويلات في عام 1985 عن مستواها في عام 1984، بحوالي 15%.

**7- عدم القدرة على ضبط سوق العمل:**

عدم القدرة على ضبط سوق العمل وفقاً للإطار التشريعي له من حيث شروط التشغيل وظروفه، وتقيد المؤسسات بهذه الشروط، وغياب القدرة الإدارية على تنظيم سوق العمل، وضبط استخدام العمال الوافدين بما ينسجم والمتطلبات الفعلية لهم في مختلف القطاعات الاقتصادية.

وتجدر الإشارة إلى أنه بالإضافة إلى ارتفاع معدلات البطالة في صفوف القوى العاملة الأردنية، فان هنالك أيضا بطالة في صفوف العمال الوافدين، وذلك بسبب زيادة أعدادهم عن حاجة النشاط الاقتصادي لخدماتهم، وغياب التنظيم الفاعل لضبط سوق العمل والتشغيل، ولا تتوفر أية تقديرات إحصائية بشأن أعداد العاطلين عن العمل في صفوف القوى العاملة الوافدة للأردن، غير أن أماكن تجمعات العمال الوافدين بالساحات الرئيسية للمدن تعكس هذه الحقيقة .

**8- تراجع الطلب الخارجي على العمالة الأردنية :**

لقد تراجع الطلب الخارجي على الأيدي العاملة الأردنية،لا سيما في أسواق العمل الخليجية لظروف الركود الاقتصادي السائدة فيها، حيث انخفض عدد الأردنيين المهاجرين للعمل في الخارج من (10-12) ألف عامل سنويا خلال الفترة (1973-1983)، إلى نحو (4-8) ألف عامل سنويا خلال الفترة (1984-1988) (أبو جابر ، 1990) .

**(3-2) خصائص المتعطلين عن العمل في سوق العمل الأردني:**

سنتناول هنا اهم الخصائص للمتعطلين عن العمل في الأردن وذلك حسب الجنس، العمر، الحالة الزواجية، المستوى التعليمي، مدة التعطل والمحافظة .

### (3-2-1) البطالة حسب الجنس.

يشير الجدول رقم (3-1)، إلى وجود اختلاف كبير في معدلات البطالة في سوق العمل الأردني، تبعا لاختلاف الجنس . فقد تراوحت معدلات البطالة للذكور بين (10.6%-14.5%)، في حين تراوحت تلك المعدلات بين الاناث بين (21.0% - 34.1%) خلال الفترة (1991-2000) ، ويرتبط ذلك إلى حد بعيد بطبيعة الاعمال المتاحة في الاقتصاد الأردني، والدور التقليدي للذكور في تأمين لقمة العيش، بالإضافة لتركز طلب الإناث للعمل في مهن محددة، مثل التعليم ، على الرغم من أن الأنظمة وتشريعات العمل السائدة لا تميز بين الذكور والاناث .

**جدول رقم (3-1)**

**معدلات البطالة والتوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل حسب الجنس في الأردن خلال الفترة (1991-2000)**



| الجنس | 1991 | | 1996 | | 2000 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | معدل البطالة (%) | التوزيع النسبي للمتعطلين (%) | معدل البطالة (%) | التوزيع النسبي للمتعطلين (%) | معدل البطالة (%) | التوزيع النسبي للمتعطلين (%) |
| ذكور | 14.5 | 73.4 | 10.6 | 75.8 | 12.3 | 76.1 |
| إناث | 34.1 | 26.6 | 21.2 | 24.2 | 21.0 | 23.9 |
| المجموع | 18.8 | 100 | 12.0 | 100 | 13.7 | 100 |

* المصدر: السنوات 1991-2000:

1- دائرة الاحصاءات العامة، العمالة والبطالة والعائدين والفقر 1991، تقرير المؤشرات والخصائص الرئيسية، 1993، ص52 ، ص300، ص451.
2- دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة والدخل 1996، الجولة الأولى، تقرير المنهجية والنتائج التفصيلية، كانون الثاني، 1997 ص403، ص481 .
3- دائرة الإحصاءات العامة. مسح العمالة والبطالة لعام 2000، التقرير السنوي، آذار، 2001، ص50.

ولو نظرنا إلى التوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل ، حسب الجنس كما هو مبين في الجدول رقم (3-1) ، فأننا نلاحظ أن الأغلبية الساحقة من المتعطلين عن العمل هم من الذكور، وبما يزيد عن ثلثي العاطلين، وقد بلغت نسبة المتعطلين من الذكور حوالي (73.4%) عام 1991 و (75.8%) عام 1996 و (76.1%) عام 2000 مقابل (26.6%)/ (24.2%) ، (23.9%) من الإناث للأعوام نفسها على التوالي .

**(3-2-2) البطالة حسب العمر والجنس.**

يبين الجدول رقم (3-2)، إن البطالة في سوق العمل الأردني، متفشية بصورة أساسية بين أوساط الشباب سواء الذين يدخلون سوق العمل لأول مرّة (New Entrant)، أو الذين سبق لهم أن عملوا، ولكنهم فقدوا أعمالهم فيما بعد.



إذ بلغت نسبة العاطلين عن العمل (11.1%-15.1%) ضمن الفئة العمرية 15-19 سنة، وحوالي (36.7%-44.2%) للفئة العمرية 20-24 سنة ، وحوالي (0.3%-0.4%) للفئة العمرية 65+ وذلك خلال الفترة 1991 – 2000 .

ويلاحظ الانخفاض التدريجي لمعدلات البطالة، مع تقدم العمر، ويمكن تفسير هذه الظاهرة، بأنه يضطر الأفراد في الفئة العمرية 15-19 لدخول سوق العمل في سن مبكرة، نظرا لسوء الأوضاع المادية لأسرهم، وتركهم الدراسة، إضافة إلى توقف العمل بقانون خدمة العلم عام 1992، والذي كان يؤخر دخول الشباب إلى سوق العمل، وبالتالي نستدل من هذه النسبة إلى وجود ظاهرة التسرب من المدارس، وفيما يتعلق بالفئة العمرية 20-24، فيمكن تفسير ارتفاع معدلات البطالة فيها، باعتبار أن غالبية خريجي المرحلة الثانوية، وكليات المجتمع، والجامعات يدخلون تحت هذه الفئة . وعموما، يلاحظ أن فئات الأعمار 40-65+، هي أقل الفئات معاناة من مشكلة البطالة، مقارنة مع الفئات العمرية الأخرى ، لأن أفراد هذه الفئات، هم ممن كانوا يعملون في مشاريع مؤقتة، أو ممن يبحثون عن فرص عمل غير تلك التي كانوا يعملون فيها، بالإضافة لاولئك المتقاعدين الباحثين عن عمل .

ولو نظرنا للتوزيع النسبي للبطالة، حسب الفئات العمرية، والجنس ، كما هو مبين في الجدول رقم(3-2) ، فاننا نلاحظ أن أعلى نسبة من المتعطلين في الأردن تتركز بين أفراد قوة العمل في الفئة العمرية 20-24 سنة، وهي بين الإناث حيث شكلت حوالي (41.4%-69.3%) من مجموع المتعطلات خلال الفترة 1991 - 2000 ، نظرا لأن اللواتي يكملن دراستهن في كليات المجتمع، والجامعة يدخلن سوق العمل في هذا العمر.

**جدول رقم (3-2)**

**التوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل حسب فئات العمر والجنس في الاردن خلال الفترة (1991-2000) .**

| الفئة العمرية | التوزيع النسبي للمتعطلين ( % ) | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1991 | | | 1996 | | | 2000 | | |
| | ذكور | إناث | مجموع | ذكور | اناث | مجموع | ذكور | اناث | مجموع |
| 19-15 | 12.3 | 7.8 | 11.1 | 16.2 | 4.7 | 13.4 | 18.3 | 4.9 | 15.1 |
| 24-20 | 34.7 | 69.3 | 44.2 | 35.7 | 46.9 | 38.4 | 35.3 | 41.4 | 36.7 |
| 39-25 | 27.4 | 20.7 | 25.7 | 33.0 | 46.7 | 36.3 | 32.6 | 50.2 | 36.8 |
| 54-40 | 18.1 | 2.0 | 13.3 | 11.8 | 1.5 | 9.3 | 11.0 | 3.2 | 9.1 |
| 64-55 | 7.0 | 0.2 | 5.7 | 2.8 | 0.1 | 2.0 | 2.5 | 0.3 | 2.0 |
| +65 | - | - | - | 0.5 | - | 0.4 | 0.4 | 0.0 | 0.3 |
| المجموع | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |



- المصدر :

1- دائرة الاحصاءات العامه، العماله والبطاله والعائدين والفقر 1991، تقرير المؤشرات والخصائص الرئيسيه، 1993، ص566 .

2- دائرة الاحصاءات العامة ،مسح العماله والبطاله والدخل 1996، الجوله الاولى ،تقرير المنهجية والنتائج التفصيلية ، كانون الثاني، 1997 ، ص548 .

3- دائرة الاحصاءات العامه ، مسح العماله *والبطاله* 2000، التقرير السنوي ،آذار، 2001، ص142 .

إن تدني نسبة البطالة للإناث في الفئة العمرية 25 سنة فأكثر، يشير إلى ظـــاهرة الانفكاك المبكر لهن من سوق العمل، نظرا لظروف الزواج والأمومة، أو ربما يأسهن من إيجاد فرصة عمل مناسبة . بالإضافة إلى ذلك فإن انخفاض نسبة الإناث المتعطلات عــن العمل في الفئة العمرية 15-19 سنة، مقارنة بتلك النسبة للفئة العمريـــة 20-24 ســـنة، يعكس اقبال الإناث في الأردن على العمل بزخم أكبر قبل الزواج .

**(3-2-3) البطالة حسب الحالة الزواجية.**

تدل بيانات جدول رقم(3-3) بأن ثلثي العاطلين عــن العمــل غيــر متــزوجين (عزّاب)، هذا بالإضافة إلى زيادة نسبة هؤلاء من إجمالي العــاطلين عــن العمــل مــن (64.1%) في عام 1991، لتصل إلى (70.2%) عام 1996، ثم إلـــى (69.4%) عـــام 2000. بالمقابل انخفضت نسبة العاطلين عن العمل المتزوجين من (35.1%) عام 1991 إلى (28.8%) عام 1996 وبلغت (29.4%) خلال عام 2000. ويعزى ارتفـــاع نـــسبة العاطلين عن العمل غير المتزوجين إلى كون الأغلبية الساحقة منهم يدخلون سوق العمل لأول مرّة، وبالتالي فانهم يعزفون عن الزواج لحين توفر العمل المناسب.



**جدول رقم (3-3)**

**التوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل حسب الحالة الزواجية في الأردن خلال الفترة (1991-2000)**

| الحالة الزواجية | التوزيع النسبي للمتعطلين (%) | | |
|---|---|---|---|
| | 1991 | 1996 | 2000 |
| **أعزب** | 64.1 | 70.2 | 69.4 |
| **متزوج** | 35.1 | 28.8 | 29.4 |
| **أخرى** | 0.8 | 1.0 | 1.2 |
| **المجموع** | 100 | 100 | 100 |

- المصدر للسنوات 1991-2000:

1- دائرة الإحصاءات العامة، العمالة والبطالة والعائــدين والفقــر 1991، تقريــر المؤشــرات والخصائص الرئيسية، 1993، ص55.

2- دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة و الدخل 1996، الجولة الأولـــى، تقريــر المنهجية والنتائج التفصيلية، كانون الثاني، 1997، ص506.

3- دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، 2000، التقريــر الــسنوي، آذار 2001، ص145

### (3-2-4) البطالة حسب المستوى التعليمي.

**جدول رقم (3-4)**

**التوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل حسب المستوى التعليمي في الأردن خلال الفترة (1991-2000)**

| المستوى التعليمي | التوزيع النسبي للمتعطلين (%) | | |
|---|---|---|---|
| | 1991 | 1996 | 2000 |
| اقل من ثانوي | 46.0 | 62.7 | 59.0 |
| الثانوية العامة | 17.7 | 14.3 | 12.5 |
| دبلوم متوسط | 24.6 | 14.9 | 13.6 |
| بكالوريوس + دراسات عليا | 11.7 | 8.1 | 14.9 |
| المجموع | 100 | 100 | 100 |



- المصدر للسنوات 1991-2000:

1- دائرة الإحصاءات العامة ، العمالة والبطالة والعائدين والفقر، 1991، تقرير المؤشرات والخصائص الرئيسية 1993، ص350، ص483.

2- دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة والدخل 1996، الجولة الأولى، تقرير المنهجية والنتائج التفصيلية، كانون الثاني، 1997، ص404، ص532.

3- دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة لعام 2000، آذار، 2001، ص51 ، ص144 .

وفيما يتعلق بالتوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل حسب المستوى التعليمـــي، يـــشير الجدول رقم (3-4) إلى مايلي :

1- إن المتعطلين عن العمل الذين يقل مستواهم التعليمي عن الثانوية العامة، شـــكلوا أعلى النسب بين المستويات التعليمية للمتعطلين عن العمل، حيث تراوحت نسبتهم بين (46%-7ر62%) خلال الفترة المدروسة وهذا ناتج عن النمو المتواضع فـــي الطلب على العمال غير المهرة والذي له صله بحجم ونوع النشاط الاقتصادي في الاردن .

2- نلاحظ ارتفاع نسبة المتعطلين عن العمل الذين يقل مستواهم التعليمي عن الثانوية العامة من (46%)عام 1991 إلى (62.7% ) عام 1996، وهذا يرجع إلى تناقص حجم الفعاليات الاقتصادية، وعودة الأيدي العاملة الأردنية المهـــاجرة علـــى أثـــر الأزمتين الاقتصادية والخليجية، الأمر الذي وفر فرصة سانحة أمام أرباب العمـــل لاختيار أكثرهم كفاءة وتدريبا، وأحلالهم محل العمالة ذات المـــستويات التعليميـــة الدنيا.

**(3-2-5) البطالة حسب مدة التعطل.**

سيتم تقسيم فترة التعطل إلى ثلاث فترات رئيسية : قصيرة الأجل (أقل من سنة) ، ومتوسطة الأجل (سنة-سنتين)، وطويلة الأجل (سنتين فأكثر).

ويوضح الجدول رقم (3-5)أن مدة التعطل قصيرة الأجل احتلت المقام الأول وبنسبة (34.6%-76.7%)، في حين احتلت مدة التعطل طوية الأجل المقام، الثاني، فقد بلغت حوالي (9.8%-42.2%) ، وبلغت نسبة المتعطلين في الفترة القصيرة الأجل (34.6%) عام 1991، (53.4%) عام 1996، (76.7%) عام 2000، وذلك لإقبال الأيدي العاملة في سوق العمل الأردني على البحث عن فرص العمل والالتحاق بها حيثما تم الحصول عليها.

أما نسبة المتعطلين في الفترة طويلة الأجل فبلغت (38.1%) عام 1991، (42.2%) عام 1996، وحوالي (9.8%) عام 2000، مما يدل على بروز مشكلة البطالة

المزمنة بين صفوف بعض العاطلين عن العمل في الأردن، بسبب عدم توفر فرص العمل الملائمة لهؤلاء العاطلين من جهة وخاصة تلك الفئات غير القادرة على التكيف مع متطلبات سوق العمل في الأردن ، ولارتفاع أعداد الداخلين لسوق العمل من جهة ثانية، ولبلوغ بعض العاطلين عن العمل حالة اليأس التي توقفوا معها عن البحث عن الأعمال الشاغرة من جهة ثالثة.

**جدول رقم (3-5)**

**التوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل حسب مدة التعطل في الأردن خلال الفترة (1991-2000)**

| مدة التعطل | التوزيع النسبي للمتعطلين (%) | | |
|---|---|---|---|
| | 1991 | 1996 | 2000 |
| أقل من سنة | 34.6 | 35.4 | 76.7 |
| (1-2) سنة | 27.3 | 22.4 | 13.5 |
| أكثر من سنتين | 38.1 | 42.2 | 9.8 |
| المجموع | 100 | 100 | 100 |



- المصدر

1- دائرة الإحصاءات العامة، العمالة والبطالة والعائدين والفقر 1991، تقرير المؤشرات والخصائص الرئيسية، 1993، ص63.

2- دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة والدخل، 1996، الجولة الأولى، تقرير المنهجية والنتائج التفصيلية، كانون الثاني، 1997، ص58.

3- دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، 2000، التقرير السنوي، آذار، 2001، ص147.

**(3-2-6) البطالة حسب المحافظة .**

أن تفاوت معدلات البطالة بين عموم محافظات المملكة تـــرتبط بدرجـــة كبيـــرة بالظروف الاقتصادية لهذه المحافظات .

ويبين الجدول رقم (3-6)، إن أعلى معدل بطالة تم تسجيله، كان في عام 1991، في محافظة الزرقاء، حيث بلغ (22.9%)، ويمكن تفسير ارتفاع معدل البطالة فـــي هـــذه المحافظة، بارتفاع الكثافة السكانية فيها، إضافة إلى تمركز غالبية العمالـــة العائـــدة مـــن الخارج فيها، وبالتالي زيادة عرض العمل دون زيادة مقابلة في الطلب على العمل.

أما في عام 1996، فقد كان أعلى معدل بطالة في محافظة الكـــرك وبلـــغ نحـــو (20.3%)، ويعزى ذلك إلى ارتفاع نسبة حملة شهادة الثانوية العامة فما دون، حيـــث لا تتوفر هناك فرص العمل التي تناسب هذه المؤهلات، بالإضـــافة لعـــدم رغبـــة غالبيـــة المتعطلين فيها بالعمل خارج محافظاتهم (عميرة ، 1992) .



وبلغ معدل البطالة في محافظتي (مادبـــا والكـــرك) خـــلال عـــام 2000 نحـــو (16.5%، 16.4%) على التوالي، حيث سجلت المحافظين أعلـــى معـــدل بطالـــة بـــين المحافظات.

ويرجع الانخفاض النسبي لمعدلات البطالة في المحافظات التالية (العقبة، البلقـــاء، اربد، عجلون)، إلى العمل في قطاع الزراعة والذي يستوعب العديـــد مـــن المتعطلـــين، بالإضافة لتوجه العديد من المتعطلين عن العمل للعمل في أي فرصة عمل متاحة، لحـــين توفر الأعمال التي تناسب المؤهل والكفاءة.

**جدول رقم (3-6)**

**معدلات البطالة والتوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل حسب المحافظة في الأردن خلال الفترة (1991-2000)**

| المحافظة | 1991 | | 1996 | | 2000 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | معدل البطالة (%) | التوزيع التسبي للمتعطلين عن العمل (%) | معدل البطالة (%) | التوزيع التسبي للمتعطلين عن العمل (%) | معدل البطالة (%) | التوزيع التسبي للمتعطلين عن العمل (%) |
| عمان | 17.1 | 40.7 | 12.9 | 43.8 | 13.4 | 38.0 |
| اربد | 14.7 | 20.4 | 9.7 | 13.9 | 13 | 17.4 |
| البلقاء | 17.1 | 6.8 | 12.8 | 7.7 | 12.6 | 6.5 |
| الكرك | 14.4 | 3.6 | 20.8 | 7.6 | 16.4 | 5.3 |
| معان | 10.9 | 1.8 | 11.4 | 1.9 | 15.9 | 2.0 |
| الزرقاء | 22.9 | 22.4 | 12.8 | 15.5 | 14.1 | 15.4 |
| المفرق | 15.4 | 3.3 | 7.3 | 2.2 | 15.4 | 4.5 |
| الطفيلة | 13.6 | 1.0 | 7.8 | 0.8 | 14.9 | 1.5 |
| مادبا | - | - | 13 | 2.8 | 16.5 | 3.2 |
| جرش | - | - | 5.5 | 1.2 | 14.5 | 2.7 |
| عجلون | - | - | 7.8 | 1.2 | 13.1 | 2.0 |
| العقبة | - | - | 8.6 | 1.4 | 9.7 | 1.4 |
| المجموع | 18.8 | 100 | 12.0 | 100 | 13.7 | 100 |



- المصدر:

1- دائرة الإحصاءات العامة، العمالة والبطالة والعائدين والفقر 1991، تقرير المؤشرات والخصائص الرئيسية 1993، ص303، ص455.

2- دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة والدخل 1996، الجولة الأولى، تقرير المنهجية والنتائج التفصيلية، كانون الثاني، 1997، ص404، ص480.

3- دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة 2000، التقرير السنوي، آذار 2001، ص143 .

أما التوزيع النسبي للمتعطلين حسب المحافظات ، فانه يلاحظ من الجدول رقم (3-6) بأن محافظة العاصمة، احتلت المرتبة الأولى من حيث عدد المتعطلين، حيث بلغت نسبة المتعطلين فيها 38% من مجموع المتعطلين لعام 2000، تليها محافظتي اربد والزرقاء وبنسبة (17.4%) و (15.4%) على التوالي، وذلك على الرغم من انخفاض معدلات البطالة فيهما، مقارنة مع محافظتي الكرك ومادبا.

أما محافظات الطفيلة وجرش وعجلون والعقبة فإن نسبة المتعطلين فيها قد تراوحت ما بين (1.5%-2.7%) (التعداد العام للسكان والمساكن 1994) .

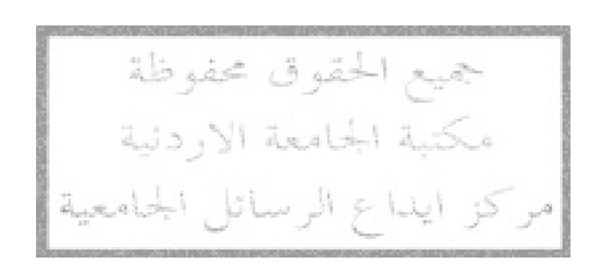
ويمكن أن يعزى ذلك إلى تركز النشاط الاقتصادي، وبالتالي السكاني في المحافظات الثلاث الأولى (عمان، الزرقاء، اربد)، حيث يقطنها أكثر من 71% من اجمالي سكان المملكة (التعداد العام للسكان والمساكن 1994)، مما يرفع من نسبة المتعطلين فيها . كما أن الهجرة الداخلية للشباب من باقي المحافظات إلى هذه المحافظات، سعيا وراء فرص العمل، والخدمات الأفضل يساعد في رفع هذه النسبة . حيث بلغت نسبة القادمين لهذه المحافظات من المحافظات الاخرى حوالي (67.1%) من مجموع المهاجرين بين المحافظات(التعداد العام للسكان والمساكن1994).

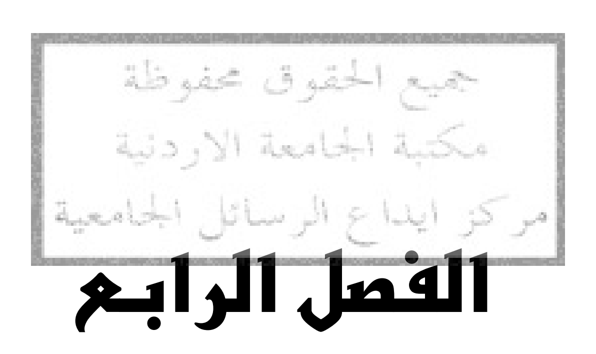


### (3-3) التكاليف الاجتماعية والاقتصادية للبطالة.

تنطوي مشكلة البطالة على آثار جسيمة على كلا الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي، ويأتي في مقدمة تلك الآثار تخفيض حجم الناتج المحلي الإجمالي، بما يوازي حجم الناتج، الذي يمكن إنتاجه فيما لو تم تشغيل العاطلين عن العمل في الاقتصاد الوطني، وبعبارة أخرى، يمكن تحديد حجم تكاليف البطالة هذه بالفرق بين الناتج المحلي الإجمالي الفعلي والناتج المحلي الإجمالي الممكن عند مستوى العماله الكاملة ، وطبقا لذلك فقد تم تقدير هذه الخسائر بحوالي (5.7) مليار دينار للفترة (1968-1996)، كما أن تفشي البطالة يحرم خزينة الدولة من الإيرادات الضريبية المباشرة (ضرائب الدخل والأرباح)، التي كان من الممكن جبايتها من العاطلين فيما لو كانوا يعملون، ويقدر مجموع الخسائر المالية التي تكبدتها ميزانية الدولة نتيجة للبطالة بحوالي (198.3) مليون دينار للفترة (1970-1996) (طلافحة ، والفهداوي ، 1998) .

وبالإضافة لذلك فان هناك خسارة تتمثل بالإنفاق على التعليم، دون الاستفادة منه . كما أن تخفيض مستوى الأجور ، وارتفاع معدلات البطالة، وطول مدتها تعتبر سببا في الإنحراف وتدني مستوى المعيشة ومستوى السكن . كما أن للبطالة تأثيراً على الحالة النفسية للمتعطل، حيث يراوده الشعور بالإحباط وعدم الثقة بالنفس، وتؤثر البطالة أيضا على الحالة الصحية للمتعطل وأفراد أسرته، من خلال تدني قدرته على شراء المواد الغذائية الضرورية، والتي يؤدي نقصها إلى أمراض سوء التغذية . وتشير احصاءات مديرية الأمن العام إلى أن نسبة الجرائم المرتكبة من قبل المتعطلين إلى إجمالي الجرائم المرتكبة في الاردن قد بلغت (57.23%) في عام 2000 (التقرير الاحصائي الجنائي 2000، ) .






# الفصل الرابع

# القوى العاملة الوافدة إلى الأردن

# الفصل الرابع

# القوى العاملة الوافدة إلى الأردن

## تمهيد :

إن معرفة الحجم الحقيقي للعمالة الوافدة يعتبر مؤشرا على الحاجة الفعلية لمتطلبات سوق العمل والقطاعات الرئيسية التي تتركز فيها ، وبالنسبة لبلد كالأردن فإن تباين الجنسيات من الناحية القانونية (من جنسيات مقيدة تخضع لشروط الإقامة، وجنسيات غير مقيدة لا تخضع لتلك الشروط) (حسب قرار مجلس الوزراء الصادر في 1999/7/25) يشكل عائقا أمام معرفة الحجم الصحيح لهذه العمالة(الشيوخ ، 2001) فهناك نوعان من العمالة الوافدة في الأردن هي :-



**الأول** : العمالة الوافدة من الجنسيات المقيدة.

**الثاني** : العمالة الوافدة من الجنسيات غير المقيدة.

حيث يمنع دخول أي وافد إلى المملكة الأردنية الهاشمية من الجنسيات المقيدة ، ما لم يحمل موافقة وزارة العمل ووزارة الداخلية والجهات الأمنية الأخرى، ويكون تواجده في المملكة الأردنية الهاشمية بموجب إذن إقامة سنوي يصدر عن وزارة الداخلية/ مديرية الإقامة وشؤون الأجانب وتشمل هذه الجنسيات ما يلي:

1- كافة الجنسيات الأجنبية غير العربية.
2- كافة الجنسيات العربية بأستثناء المصري والسوري .

أما مواطني الدول ذات الجنسية غير المقيدة ، فيسمح لهم بدخول أراضي المملكة الأردنية الهاشمية ، ولا يسمح لهم بالعمل إلاّ استنادا لأحكام قانون العمل

أن تقديرات حجم العمالة الوافدة تقوم على المعلومات والبيانات المتاحة من عدة جهات رئيسية من أهمها:

1- بيانات الإحصاءات العامة ، التي تعتمد على التعدادات والمسوحات العامة للسكان.

2- البيانات والمعلومات المتوفرة لدى إدارة الحدود والأجانب من خلال منهجية رصدها لحركة القادمين والمغادرين.

3- بيانات مؤسسة الضمان الاجتماعي لعدد المشتركين الوافدين.

4- تحويلات الوافدين النقدية إلى خارج المملكة.

5- بيانات وزارة العمل ، التي تقتصر على عدد الذين منحتهم الوزارة تصاريح عمل.

إن تعدد هذه الجهات ، التي تتعامل مع العمال الوافدين هو سبب كافٍ لنقص البيانات عن العمالة الوافدة ، وليس كل من يزور البلد يكون هدفه العمل فيه، بل تتعدد الأغراض والأهداف ، مما يقلل من فائدة أرقام المغادرين والقادمين لغاية تقدير حجم هذه العمالة، ناهيك عن دخول أعداد من العمال لا يستهان بها بصورة غير مشروعة، كما يلاحظ أن الرصيد من العمال الوافدين (Stock) لا يتجاوز نسبة محدودة من التدفقات المتتالية لحركة انتقالهم (Flow) دخولا وخروجا، مما يجعل ضبط البيانات الإحصائية الخاصة بذلك عملية مرهقة ، ومعقدة (عبد الجابر ، 1986) .

ولغايات تنفيذ هذه الدراسة ، فانه سيتم اعتماد المعلومات الخاصة بتصاريح العمل للعمال الوافدين ، وهي تصاريح رسمية ، تصدرها وزارة العمل ، ويمكن الاعتماد عليها لدراسة خصائص العمال الوافدين العاملين في الاقتصاد الاردني .

ومما يجدر ذكره أن هناك عددا من الوافدين ، وغالبيتهم من الجنسية المصرية ، قد قام أصحاب العمل بدفع رسوم تصاريحهم، ولكن لم يدخلوا إلى المملكة، علاوة على وجود عدد آخر من العمال الوافدين ، قد قام بتغيير مكان العمل لمرة واحدة أو أكثر خلال العام ، أي أن العامل الوافد ، قد حصل على تصريح عمل لأكثر من مرّة ، نتيجة تغيير مكان العمل (التقرير السنوي لوزارة العمل ، 1998) .

## (4-1) خصائص العمالة الوافدة إلى الأردن :-

يمكن تلخيص أهم الخصائص المميزة للقوى العاملة الوافدة الى الاردن خاصة اولئك الحاصلين منهم على تصاريح عمل ، وذلك كما يلي:

### (4-1-1) التوزيع القطاعي للعمالة الوافدة.

**جدول رقم (4-1)**

**العمالة الوافدة إلى الأردن المسجلة لدى وزارة العمل حسب النشاط الاقتصادي للسنوات (1992 ، 1996 ، 2000)**

| السنة / النشاط الاقتصادي | 1992 | | 1996 | | 2000 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | العدد | التوزيع النسبي (%) | العدد | التوزيع النسبي (%) | العدد | التوزيع النسبي (%) |
| الزراعة والصيد | 35684 | 37 | 12485 | 29 | 30478 | 27.5 |
| المناجم والمحاجر | 1594 | 1.6 | 293 | 0.7 | 2300 | 2 |
| الصناعات التحويلة | 11721 | 12 | 6495 | 15.1 | 16835 | 15.2 |
| الكهرباء والغاز والماء | 240 | 0.2 | 148 | 0.3 | 180 | 0.1 |
| التشييد والبناء | 8019 | 8.3 | 1694 | 3.9 | 20207 | 18.2 |
| التجارة والمطاعم والفنادق | 10282 | 10.6 | 6670 | 15.5 | 17472 | 15.8 |
| النقل والتخزين والمواصلات | 2256 | 2.3 | 1558 | 3.6 | 1792 | 1.6 |
| التمويل والعقارات | 1880 | 1.9 | 861 | 2 | 2491 | 2.2 |
| الخدمات الاجتماعية والشخصية | 24740 | 25.6 | 12772 | 29.7 | 18825 | 17 |
| المجموع | 96416 | 100 | 42976 | 100 | 110580 | 100 |



* المصدر: وزارة العمل، التقارير السنوية ، ( 1992 ، 1996 ، 2000 )

يتبين من الجدول رقم (4-1) أن تصاريح العمل الصادرة للعمال الوافدين تتركز في قطاع الزراعة ، وذلك بسبب انخفاض مقدار رسوم تصريح العمل للعامل العربي للعمل في القطاع الزراعي، حيث يستوفي من صاحب العمل رسم تصريح العمل ، أو تجديده لسنة كاملة ، أو أي جزء من السنة مبلغ مقداره (60) دينارا عن العامل العربي في هذا القطاع (نظام رسوم تصاريح عمل العمال غير الأردنيين رقم 98 لسنة 1999) ، وذلك بدعوى دعم القطاع الزراعي، ويلي ذلك في الأهمية النسبية العاملين في مجال الخدمات الاجتماعية والشخصية ، ويشمل ذلك خدم المنازل، حيث تفيد القيود والإجراءات التي اتخذتها وزارة العمل، ووزارة الداخلية في ضبط استخدامهم في سوق العمل الأردني، وأن غالبية هؤلاء هم من بلدان شرق آسيا ، وإن المنفذ الوحيد لدخولهم أو مغادرتهم الأردن هو مطار الملكة علياء الدولي، مما سهل عملية تنفيذ الإجراءات الخاصة بفرض غرامات على غير المتقيدين منهم بالحصول على اذونات اقامة داخل المملكة ، وذلك على الرغم من أن الإعفاءات التي تصدر لصالحهم في غالب الأحيان قد خفضّت نسبة حصول هؤلاء على تصاريح عمل .

كما يمكننا القول بأن القوى العاملة الوافدة العاملة في قطاع التعدين، والصناعة التحويلية يجري ضبطها نوعا ما خاصة بالنسبة للعاملين منهم في الصناعات التي تعمل ضمن المدن والمناطق الصناعية ، في حين يصعب ضبط العمال الوافدين العاملين في ورش صناعية تعمل ضمن الأحياء التجارية ، أو السكنية، كما ويصعب ضبط استخدام العاملين منهم في قطاع المحاجر، خاصة وأن غالبية هؤلاء هم من القوى العاملة العربية التي لا يطلب منهم الحصول على اذونات اقامة ، كما هو حال العمال المصريين والسوريين.

وفيما يتعلق بقطاع الإنشاءات والتجارة والنقل والمواصلات ، فإن عملية ضبط العاملين من الوافدين في هذه القطاعات تبدو محدودة، وتبعا لذلك فإن عدد تصاريح العمل الصادرة لا تعكس واقع الحال السائدة، إذ أن غالبية القوى العاملة في هذه القطاعات هم من غير الحاصلين على تصاريح عمل رسمية ، حيث يتهرب أصحاب العمل الأردنيين ، والعمال الوافدين من الحصول على تصاريح العمل، ويصعب على وزارة العمل تطبيق أحكام القانون عليهم.

**(4-1-2) التوزيع المهني للعمالة الوافدة .**

وفقا لتصاريح العمل الصادرة عن وزارة العمل والمبينة في الجدول رقم(4-2) والمصنفة وفقاً للمجموعات المهنية، نجد بأن غالبية العمال الوافدين، يعملون كعمال إنتاج، وعمال زراعيين وعاملين بالخدمات، إذ شكلت نسبة العمال الوافدين العاملين في هذه المجموعات المهنية الرئيسية الثلاث نسبة عالية من إجمالي الحاصلين على تصاريح عمل خلال الاعوام 1992، 1996 ، 2000.

ويعمل الفنيون والتقنيون منهم في قطاع التعليم بعد الثانوي ، نتيجة لإنتشار الكليات الجامعية ، وكليات المجتمع في إطار القطاع الخاص، وتفضليهم لاستخدام العمال الوافدين ، على الرغم من وجود أردنيين باحثين عن عمل من مختلف مستويات التحصيل العلمي، وتعتذر هذه الكليات عن استخدامهم بحجة عدم توفر الخبرات المطلوبة لديهم، هذا بالإضافة إلى أن نسبة قليلة من العمال الوافدين، يعملون كإداريين وفي مجال الأعمال الكتابية لدى مؤسسات القطاع الخاص.



**جدول رقم (4-2)**

**العمالة الوافدة إلى الاردن المسجلة لدى وزارة العمل حسب المهنه للسنوات ( 1992 ، 1996 ، 2000 )**

| السنة / المهنة | 1992 | | 1996 | | 2000 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | العدد | التوزيع النسبي (%) | العدد | التوزيع النسبي (%) | العدد | التوزيع النسبي (%) |
| فنيون وتقنيون | 967 | 1 | 1792 | 4.1 | 1925 | 1.7 |
| عاملون في الإدارة | 436 | 0.4 | 605 | 1.4 | 507 | 0.4 |
| الكتبـــة | 84 | 0.08 | 74 | 0.17 | 104 | 0.09 |
| المشتغلون في البيع | 841 | .8 | 177 | 0.4 | 347 | 0.3 |
| المشتغلون في الخدمات | 19902 | 20.6 | 15644 | 36.4 | 24965 | 22.5 |
| المشتغلون في زراعة | 36224 | 37.5 | 12823 | 29.8 | 31228 | 28.2 |
| عمال الإنتاج والفعلة | 37962 | 39.3 | 11861 | 27.5 | 51504 | 46.5 |
| المجموع | 96416 | 100 | 42976 | 100 | 110580 | 100 |

* المصدر: وزارة العمل، التقارير السنوية ، ( 1992 ، 1996 ، 2000 ) .

ويجدر بالذكر أن وزارة العمل ، قد عملت على زيادة فرص تشغيل الأردنيين ، وذلك من خلال إغلاق المهن التي يتوافر فيها عمال أردنيون أمام العمالة الوافدة ، وقد بلغ عدد المهن المغلقة (16) مهنة (حسب قرار مجلس الوزراء الصادر بتاريخ 1998/7/1)، وهذه المهن هي :

1- المهن الطبية .
2- المهن الهندسية .
3- المهن الإدارية والمحاسبية .
4- أعمال المستودعات .
5- أعمال المقاسم والهواتف والتوصيلات .
6- أعمال البيع .
7- أعمال قص الشعر (الكوافير).
8- أعمال الديكور .
9- بيع المحروقات في المدن الرئيسية .
10- مهن الكهرباء .
11- مهن الميكانيك وتصليح السيارات .
12- السواقون .
13- الحراس والمراسلون .
14- خدم العمارات .
15- المهن الكتابية بما في ذلك أعمال الطباعة والسكرتاريا .
16- المهن التعليمية بكافة تخصصاتها باستثناء الندرة .



ويمكن لوزارة العمل إغلاق مهن جديدة او فتحها امام العمالة الوافدة حسب مقتضيات حال سوق العمل .

**(4-1-3) التوزيع التعليمي للعمالة الوافدة .**

على الرغم من ان المستوى التعليمي للعمال الوافدين لا يعكس حقيقة الحاجة الفعلية لخدماتهـــم ، إلا أن المعلومات الإحصائية المبينة في الجدول رقم (4-3) تشير بوضوح إلى أن الغالبية العظمى من العمال الوافدين هم من مستوى ثانوية عامة فما دون، ويعملون في مهن شبه ماهرة ، وفي أعمال يدوية ، يصعب توفير القوى العاملة الأردنية التي تقبل فرص العمل والأعمال والمهن التي يقومون بها في الاقتصاد الوطني ، وخاصة في ظل ظروف التشغيل وشروطه ومستويات الأجور السائدة فيها .

ويلاحظ أن هناك تشابها بين التوزيع التعليمي للعمالة الوافدة الموضح في الجدول رقم (4-3) وبين التوزيع التعليمي للعاطلين عن العمل الموضح في الجدول رقم (3-4) حيث أن الغالبية العظمى من العاطلين عن العمل من مستوى ثانوية عامة فما دون وهذا يشير بوضوح إلى إمكانية الاحلال بينهما .

وفيما يتعلق بالوافدين الحاصلين على مؤهلات علمية من مستوى دبلوم ما بعد الثانوي ، فيمكننا القول :

1- الغالبية العظمى منهم يعملون في وظائف لا تتطلب المؤهلات العلمية الحاصلين عليها ، بل يعملون في مهن شبه ماهرة أو ماهرة يتطلب انجازها قدراً محدداً من المهارات ، يتم اكتسابها من خلال التدريب على رأس العمل .
2- مستوى الأجور التي يحصلون عليها وشروط التشغيل التي يتم استخدامهم وفقا لها ، تعتبر في وضعها الحالي غير مقبولة من القوى العاملة الأردنية.
3- إن لدى أصحاب العمل من الأردنيين المشغِّلين لهذه الفئة الرغبة في استخدامهم ، نظرا لقبولهم العمل وفق الشروط التي يمليها صاحب العمل.
4- تتركز نسبة كبيرة من هؤلاء العاملين في قطاع التجارة ، والفنادق ، وقطاع الصناعات التحويلية ، وقطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية، كما أن بعضهم يعملون في القطاع الزراعي وفقا لبيانات تصاريح العمل ، غير أن المسجلين منهم كعاملين زراعيين ، قد لا يكونوا عاملين فعلاً بالقطاع الزراعي، وإنما جرى تسجيلهم كعمال زراعيين ، تهرباً من إجراءات وزارة العمل التنظيمية من ناحية، وتهربا من دفع المبلغ المالي المفروض لتصاريح العمل فيما يتعلق بالعمال غير الزراعيين .
5- على مستوى المجموعات المهنية الرئيسية ، فإن غالبية هؤلاء يعملون في الخدمات ، والمهن الانتاجية ، والمهن الزراعية .

أما فيما يتعلق بذوي المؤهلات الجامعية من بين العمال الوافدين، فأن غالبيتهم يعملون في قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية ، والتي منها قطاع التعليم ، وفي قطاع التجارة ،والمطاعم والفنادق ، وقطاع الصناعة التحويلية ، وفيما يتعلق بتوزيع الجامعيين الوافدين بين مختلف المجموعات المهنية الرئيسية، فإن غالبيتهم يعملون كفنيين وتقنيين وغالبا كمدرسين في الكليات والجامعات الخاصة وفي أعمال إدارية وخدمية .

## جدول رقم (4-3)

## العمالة الوافدة إلى الأردن المسجلة لدى وزارة العمل حسب المستوى التعليمي للسنوات ( 1992 ، 1996 ، 2000 ) .

| المستوى التعليمي / السنة | 1992 | | 1996 | | 2000 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | العدد | التوزيع النسبي (%) | العدد | التوزيع النسبي (%) | العدد | التوزيع النسبي (%) |
| ثانوية عامة فما دون | 71339 | 73.9 | 28881 | 67.2 | 84024 | 75.9 |
| دبلوم كليات مجتمع | 22531 | 22.3 | 11519 | 26.8 | 24397 | 22.0 |
| بكالوريوس + دراسات عليا | 2546 | 2.6 | 2576 | 5.9 | 2149 | 1.9 |
| المجموع | 96416 | 100 | 42976 | 100 | 110580 | 100 |

المصدر: وزارة العمل، التقارير السنوية ، لعام ( 1992 ، 1996 ، 2000 ) .

**(4-1-4) توزيع العمالة الوافدة حسب الجنس والجنسية .**

يتبع الأردن سياسه واضحه في مجال استقباله للقوى العاملة الوافده ، اذ تعطى الاولويه للقوى العامله العربية ، ووفقاً لتصاريح العمل الصادره عن وزارة العمل عام 2000، فإن ما نسبته (87.8%) من القوى العامله الوافده تنتمي إلى جنسيات عربية، بينما يشكل المصريون ما نسبته (82.4%) من اجمالي الوافدين (انظر جدول (4-4)) .

وشكلت القوى العامله الاسيويه غير العربية ما نسبته (11.2%) من اجمالي تصاريح العمل الصادرة لعام 2000 ، وتشكل الاناث نسبه( 63.0% )منهم ، ويعملن كخادمات في المنازل ، غير ان الرقم الحقيقي لهن يشكل ضعف الارقام الواردة ضمن تصاريح العمل ، اذ يتهرب مستخدموهن من الحصول على تصاريح عمل رسميه، تسمح لهن بالعمل والاقامه في الاردن . ومن ناحيه اخرى فإن الاناث قد شكلن ما نسبته (7.8%) من اجمالي الحاصلين على تصاريح عمل عام 2000 ، وشكلت الاسيويات ما نسبته (91.5%) منهن (التقرير السنوي لوزارة العمل ،1998).



**جدول رقم (4-4)**

**العمالة الوافدة إلى الأردن المسجلة لدى وزارة العمل حسب الجنسيه لعام 2000**

| الجنسيه | المجموع | التوزيع النسبي (%) |
|---|---|---|
| مصر | 91136 | 82.4 |
| سوريا | 3479 | 3.1 |
| بقيه الدول العربية | 2613 | 2.3 |
| مجموع الجنسيات العربية | 97228 | 87.8 |
| آسيويون من غير العرب | 12475 | 11.2 |
| اوروبيون | 569 | 0.5 |
| الامريكيون | 78 | 0.07 |
| افريقيون من غير العرب | 181 | 0.16 |
| بقيه الدول الأجنبية | 49 | 0.04 |
| **المجموع** | **110580** | **100** |

المصدر : وزارة العمل ، التقرير السنوي لعام 2000 .

## (2-4) ظروف عمل العمالة الوافدة .

هناك بعض الصعوبات ، التي يعاني منها العمال الوافدون إلى الأردن خلال عملهم منها :-

أ- تدني ظروف الإسكان لكثير من العمال الوافدين، الذين يعيشون في مساكن جماعية .

ب-يعاني بعض أفراد العمالة الوافدة من البطالة، وكما نلاحظهم في أماكن تجمعهم على جوانب الشوارع الرئيسية في المدن، انتظارا لقدوم أصحاب الشركات والمقاولات من الباحثين عن احتياجاتهم من العمل، وما ينجم عن هذه التجمعات من فوضى وازعاج ومشكلات، وتشويه لجمال المدينة وتعطيل المرور ، وتجدر الإشارة إلى انه لا يوجد احصاءات في الأردن عن أعداد العاطلين عن العمل من العمالة الوافدة .



## (3-4) مستوى الأجر الشهري للعمالة الوافدة .

يعتبر عامل الأجر من العوامل المشجعه على استخدام القوى العاملة الوافدة، وذلك نظرا لشيوع ظاهرة قبول العمال الوافدين بمستويات أجور تقل عن المستويات السائدة في الاقتصادات المستخدمة لهم ، وإذا ما نظرنا إلى مستوى الأجر الشهري للعمال الوافدين، وفقاً للعقود المبرمة معهم ، والتي هي شرط أساسي لحصولهم على تصاريح العمل ، فإنه يتبين لنا بأن ما يتم تدوينه في تصريح العمل في الغالب هي أرقام صورية ، لغايات تسهيل إجراءات الحصول على التصريح ، إذا أن وزارة العمل تشترط للحصول على تصريح العمل تقديم عقود عمل مبرمة بين العامل ، وصاحب العمل ، مدون فيها الأجر ، وشروط التشغيل الأخرى ، مما يجعل أصحاب العمل ، يلجأون إلى تدوين مقدار الأجر الشهري للعامل في العقد المبرم معه دون مستوى الأجر الفعلي الذي يتم الاتفاق عليه وهذا في حالة أن الأجر الفعلي أعلى من الحد الأدنى للاجور والبالغ 85 دينار ، ويتم دفعه للعامل أو المستخدم لتخفيض نسبة قيمة الاقتطاع المحولة لمؤسسة الضمان الاجتماعي خاصة وأن العمال الوافدين مشمولين بأحكام قانون الضمان الاجتماعي، في كافة مواقع العمل المشمولة بأحكامه، وبناء على ما تقدم فإن مستوى الأجر الشهري للقوى

العاملة الوافدة، لا يمكن الاعتماد عليه في ضوء المعلومات المتوفرة كمؤشر هام لدراسة متغيرات سوق العمل الأردني المختلفة .

## (4-4) تراجع مستوى الأجور الحقيقة السائدة في سوق العمل الأردني.

مع أن مستوى الأجور الأسمية، في سوق العمل الأردني، محسوبة بالدينار الأردني آخذٌ بالارتفاع منذ أوائل عقد الثمانينات حتى عام 1997، إلا أن الاتجاه العام لمستواها الحقيقي محسوبا بالدولار خلال نفس الفترة قد حقق تراجعا، ويمكن توضيح ذلك بالاستناد إلى مصادر مؤسسة الضمان الاجتماعي (بيانات الحاسب الآلي الصادرة عن مؤسسة الضمان الاجتماعي ، 1998) على النحو الآتي:

1- مرحلة الانخفاض الأولى منذ عام 1980، وحتى نهاية عام 1988، حيث واصلت معدلات الأجور انخفاضها التدريجي من (649) دولار شهريا في عام 1980، حتى وصلت إلى (394.1) دولار شهريا في نهاية عام 1988، أي بانخفاض نسبته 39% عن مستواها في عام 1980، ويعود سبب انخفاض الأجور في هذه المرحلة، إلى تدفق العمالة الوافدة على سوق العمل الأردني، مع استبعاد تأثير سعر الصرف خصوصا أن سعر صرف الدينار الأردني مقابل الدولار، قد اتسم خلال تلك الفترة بقوته وثباته أمام الدولار الأمريكي، واستمر ذلك حتى نهاية عام 1988[1].

2-مرحلة الانخفاض الثانية، تبدأ من عام 1989، ولغاية عام 1997، حيث واصلت الأجور انخفاضها التدريجي خلال هذه الفترة إلى (272) دولار شهرية في عام 1994 ، وقد بقى معدل الأجور الشهرية في هذه المرحلة متدنياً جداً ، قياسا بمستواها في المرحلة الأولى ، حيث لم يتجاوز في عام 1997، ما نسبته (49.7%) من مستواها في عام 1980، وهذا يعكس بوضوح التراجع الحاد في مستويات الأجور خلال سنوات التسعينيات قياسا بمستواها خلال عقد الثمانينيات، وتعود الأسباب الرئيسية لتراجع مستويات الأجور في هذه المرحلة (الكساسبة ، 1998) إلى مايلي:-

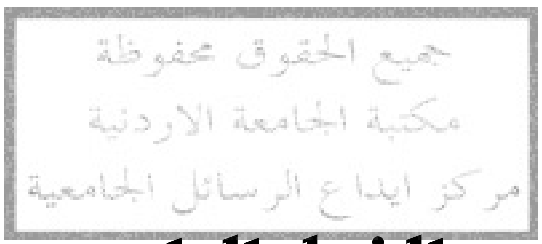
أ. تدفق العمالة الوافدة، ومزاحمتها للعمالة المحلية الذي أدى إلى انخفاض الأجـــور محسوبة بالدينار .

---

[1] تم احتساب الاجور بالدولار الامريكي حسب اسعار الصرف المعلن عنها من قبل البنك المركزي الاردني لتلك السنوات

ب. انخفاض قيمة الدينار الأردني عن مستوياته التي كانت سائدة قبل عام 1989 مما أدى إلى جعل الأجور اكثر انخفاضا عند تقييمها بالدولار .

ت. تراجع مستويات النشاط والنمو الاقتصادي، أن تخفيض الأجور التي وإن حققت بعض الأهداف لأصحاب العمل، إلا أنها تعتبر ظاهرة اقتصادية غير صحية، وغير سليمة لأنها تساهم بنشر البطالة، وتترك آثارا مدمرة سواء على مستوى الاقتصاد الكلي نتيجة لتآكل القدرة الشرائية للأجور، وتدني مستوياتها، مما يخفض من إجمالي الطلب الكلي، وبالتالي يترك آثاراً سلبية على إجمالي مبيعات منتجي وتجار السلع والخدمات. إن متوسط الدخول والأجور في أي دولة يعتبر مؤشراً على مدى تطورها الاقتصادي، والرفاه المعيشي لمواطنيها، فأكثر دول العالم رفاها، وتقدما هي التي يحصل الفرد فيها على متوسط دخل يمكنه من الحصول على احتياجاته من السلع والخدمات الأساسية.




# الفصل الخامس

# نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

# الفصل الخامس

# نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

**تمهيد :**

مما لا شك فيه أن توفير فرص العمل للعمالة الأردنية يعتبر العمود الفقري للاقتصاد الوطني وخصوصاً في ظل شح الموارد الاقتصادية في الأردن، وطبيعة التغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية في منطقة الشرق الأوسط بشكل عام والنزوح المستمر للأردنيين وغيرهم بسبب ذلك، والإغلاق الاقتصادي أمام العمالة الأردنية في الدول المجاورة للأردن، لذا هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أهم المعوقات التي تحول دون التحاق الأردنيين بالعمل في القطاع الخاص، وتحليل آثار العمالة الوافدة على العمالة المحلية.



ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء استبانتين تتعلقان بالمعوقات التي تحول دون التحاق العمالة المحلية بوظائف القطاع الخاص، احداهما وزعت على (60) مؤسسة اختيرت عشوائياً من المؤسسات الخاصة المسجلة لدى مديرية عمل محافظة جرش، وذلك لمعرفة المعوقات من وجهة نظر إدارة هذه الشركات، في حين أن الاستبانه الثانية قامت الباحثة بتوزيعها على (100) باحث عن عمل تم اختيارهم عشوائياً من المتقدمين بطلبات استخدام لدى مديرية العمل في محافظة جرش لعام 2002م، وذلك لمعرفة المعوقات من وجهة نظر العمالة الأردنية الباحثة عن العمل. وبعد جمع البيانات قامت الباحثة بتحليلها واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للإجابة على فرضيات الدراسة، وفيما يلي عرض لتلك النتائج:

**أولاً: دراسة مؤسسات القطاع الخاص في عينة الدراسة العاملة في محافظة جرش .**

**(5-1) خصائص مؤسسات القطاع الخاص في عينة الدراسة في محافظة جرش**

تكونت عينة الدراسة المستجيبة عن الاستبانة الاولى من (60) مؤسسة من مؤسسات القطاع الخاص في محافظة جرش، تم توزيعها حسب استخدامها للعمالة الوافدة، طبيعة النشاط الرئيسي ، رأس المال*، أعداد العمالة المحلية والعمالة الوافدة ومتوسط الأجور لهما في هذه المؤسسات، وتوزيع العمالة المحلية والعمالة الوافدة في هذه المؤسسات حسب الجنس والمؤهل العلمي.

**(5-1-1) : توزيع مؤسسات القطاع الخاص في عينة الدراسة حسب استخدامها للعمالة الوافدة.**



**جدول رقم (5-1): توزيع مؤسسات القطاع الخاص في عينة الدراسة حسب استخدامها للعمالة الوافدة**

| | عدد المؤسسات | النسبة (%) |
|---|---|---|
| **المؤسسات التي تستخدم عمالة وافدة** | 54 | 90 |
| **المؤسسات التي لا تستخدم عمالة وافدة** | 6 | 10 |
| **المجموع** | 60 | 100 |

تشير بيانات الجدول رقم (5-1) إلى اشتمال عينة الدراسة على (54) مؤسسة تستخدم عمالة وافدة من أصل (60) مؤسسة بما نسبته (90%) من مجموع المؤسسات الداخلة في عينة الدراسة.

* قصد برأس المال هنا الموجودات الثابتة في المؤسسة.

**(5-1-2) : توزيع مؤسسات القطاع الخاص في عينة الدراسة حسب طبيعة النشاط الرئيسي لها، وتوزيع أعداد العمالة المحلية والوافدة ضمن هذا النشاط.**

**جدول رقم (5-2): توزيع مؤسسات القطاع الخاص في عينة الدراسة حسب نشاطها الرئيسي متضمنة توزيع أعداد العمالة المحلية والوافدة فيها**

| النشاط الرئيسي للمؤسسات | المؤسسات | | العمالة المحلية | | العمالة الوافدة | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | العدد | النسبة (%) | العدد | النسبة (%) | العدد | النسبة (%) |
| الزراعة | 9 | 15 | 13 | 3.7 | 44 | 23.2 |
| الصناعة | 18 | 30 | 35 | 10 | 50 | 26.3 |
| الإنشاءات | 1 | 1.7 | 4 | 1.2 | 4 | 2.1 |
| المستشفيات والشؤون الصحية | 3 | 5 | 5 | 1.4 | 1 | 0.5 |
| المال والتأمين | 2 | 3.30 | 22 | 6.3 | 0 | 0 |
| التجارة والفنادق والمطاعم | 22 | 36.7 | 137 | 39.1 | 86 | 45.3 |
| الخدمات والصيانة | 5 | 8.3 | 134 | 38.3 | 5 | 2.6 |
| المجموع | 60 | 100 | 350 | 100 | 190 | 100 |



يلاحظ من الجدول (5-2) أن أعلى نسبة للمؤسسات الخاصة والمصنفة حسب نشاطها الرئيسي في عينة الدراسة كانت نسبة التجارة والفنادق والمطاعم حيث بلغت (36.7%)، ثم تلتها نسبة الصناعة حيث بلغت (30%)، ثم الزراعة فالخدمات والصيانة فالمستشفيات والشؤون الصحية فالمال والتأمين، وكانت أدنى نسبة في عينة الدراسة هي نسبة المؤسسات ذات طبيعة النشاط الإنشائي حيث بلغت (1.7%).

أن سبب ارتفاع نسبة التجارة والفنادق والمطاعم عن غيرها من النشاطات الأخرى هو وجود النشاط السياحي في مدينة جرش ووجود الآثار التاريخية المختلفة في هذه المنطقة، مما يعمل على زيادة الحركة التجارية والفندقية وكثرة المطاعم.

ويلاحظ أيضا من الجدول رقم (5-2) أن نسبة العمالة المحلية والوافدة لنشاط التجارة والفنادق والمطاعم بلغت أعلى نسبة من النسب الأخرى حيث بلغت (39.1%) للعمالة المحلية و(45.3%) للعمالة الوافدة.

وبمقارنة نسب العمالة المحلية والعمالة الوافدة من خلال الجدول رقم (5-2) نلاحظ أن المؤسسات ذات النشاط (الإنشائي، المستشفيات والشؤون الصحية، التجارة والفنادق والمطاعم) تتقارب النسب فيما بينهما، في حين أن نشاط (المال والتأمين) يخلو تماماً من العمالة الوافدة، أما نشاط الخدمات والصيانة فيركز على العمالة المحلية أكثر بكثير من العمالة الوافدة حيث بلغت نسبة العمالة المحلية (38.3%) من مجموعها، في حين بلغت نسبة العمالة الوافدة (2.6%) من مجموعها، أما نشاط الزراعة والصناعة فقد فاقت نسبة العمالة الوافدة نسبة العمالة المحلية بكثير حيث بلغت نسبة العمالة الوافدة في قطاعي الزراعة والصناعة وعلى التوالي (23.2%، 26.3%) من مجموعها، في حين بلغت نسبة العمالة المحلية في قطاعي الزراعة والصناعة وعلى التوالي (3.7%، 10%) من مجموعها.



أن سبب ارتفاع نسبة العمالة الوافدة عن العمالة المحلية في نشاطي الزراعة والصناعة هو حاجة هذين النوعين من النشاطات إلى الجهد البدني الأمر الذي يحاول العامل الأردني أن يتجنبه بالحصول على وظيفة أكثر راحة.

**(5-1-3) : توزيع مؤسسات القطاع الخاص في عينة الدراسة حسب رأس مالها، وتوزيع أعداد العمالة المحلية والوافدة حسب رأس المال .**

**جدول رقم (5-3): توزيع مؤسسات القطاع الخاص في عينة الدراسة حسب رأس مالها متضمنة توزيع أعداد العمالة المحلية والوافدة فيها**

| فئات رأس المال (بالدينار) | المؤسسات | | العمالة المحلية | | العمالة الوافدة | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | العدد | النسبة (%) | العدد | النسبة (%) | العدد | النسبة (%) |
| اقل من 5000 | 18 | 30 | 22 | 6.3 | 19 | 10 |
| من 5000 – 10000 | 10 | 16.7 | 24 | 6.8 | 32 | 16.8 |
| من 10000 – 20000 | 8 | 13.3 | 141 | 40.3 | 13 | 6.8 |
| من 20000 – 40000 | 6 | 10 | 34 | 9.7 | 23 | 12.1 |
| من 40000 – 60000 | 5 | 8.3 | 23 | 6.60 | 22 | 11.6 |
| من 60000 – 80000 | 1 | 1.7 | 9 | 2.6 | 5 | 2.6 |
| من 80000 – 100000 | 4 | 6.7 | 10 | 2.8 | 15 | 7.9 |
| من 100000 – 500000 | 6 | 10 | 31 | 8.9 | 17 | 9 |
| 500000 فاكثر | 1 | 1.7 | 50 | 14.3 | 44 | 23.2 |
| غير مبيّن | 1 | 1.7 | 6 | 1.7 | 0 | 0 |
| المجموع | 60 | 100 | 350 | 100 | 190 | 100 |

يلاحظ من الجدول رقم (5-3) تدني رأس المال في المؤسسات الخاصة، حيث تبين أن (46.7%) من المؤسسات المشاركة في عينة الدراسة تقل رؤوس أموالها عن عشرة آلاف (10000) ديناراً أردنياً، وأن (65%) من المؤسسات المشاركة في عينة الدراسة تقل رؤوس أموالها عن عشرين ألف (20000) ديناراً أردنياً.

ويعتقد أن رؤوس الأموال التي تم الحصول عليها من قبل أفراد عينة الدراسة (أرباب العمل) غير حقيقية، إذ أن هناك تخوفاً من قبلهم بالافصاح عن رؤوس الأموال الحقيقية خوفاً من الملاحقات الضريبية.

وفيما يتعلق بالمقارنة بين توزيعي العمالة المحلية والعمالة الوافدة ضمن تصنيف رأس المال الموضح في الجدول رقم (5-3)، فنلاحظ أن نسبة العمالة المحلية ضمن فئات رأس المال المتدني الذي يقل عن عشرين ألف (20000) ديناراً أردنياً قد بلغت (53.4%)، وهي أعلى من نسبتهم ضمن فئات رأس المال المرتفع والتي بلغت (46.6%)، في حين أن نسبة العمالة الوافدة ضمن فئات رأس المال المتدني الذي يقل عن عشرين ألف (20000) ديناراً أردنياً قد بلغت (33.6%)، وهي أقل من نسبتهم ضمن فئات رأس المال المرتفع والتي بلغت (66.4%)، وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما زاد حجم رأس مال المؤسسة كلما قلت الاستعانة بالعمالة المحلية وزادت الاستعانة بالعمالة الوافدة.



**(5-1-4) : توزيع العمالة المحلية والعمالة الوافدة في مؤسسات القطاع الخاص في عينة الدراسة حسب أعدادها ومتوسط الأجور الشهرية لها.**

**(5-4): توزيع العمالة المحلية والوافدة في مؤسسات القطاع الخاص في عينة الدراسة حسب أعدادها ومتوسط الأجور الشهرية لها**

| | العدد | النسبة المئوية للعدد | متوسط الأجر الشهري (بالدينار) |
|---|---|---|---|
| **العمالة المحلية** | 350 | 64.8 | **114.8** |
| **العمالة الوافدة** | 190 | 35.2 | **112.8** |
| **المجموع** | 540 | 100 | - |

تبين بيانات الجدول رقم (5-4) أن نسبة العمالة المحلية العاملة في مؤسسات القطاع الخاص في عينة الدراسة أعلى من نسبة العمالة الوافدة، ومع ذلك فإن الباحثة ترى أن نسبة العمالة الوافدة في مؤسسات القطاع الخاص والبالغة (35.2%) تبقى مرتفعة نوعاً ما، إذ لابد من تقليلها إلى أقل من ذلك بكثير لتتوفر فرص العمل للعاطلين عن العمل في محافظة جرش، حيث بلغ معدل البطالة في محافظة جرش لعام 2000م (14.5%). (مسح العمالة والبطالة، 2000).

وفيما يتعلق بأجور العمالة المحلية والعمالة الوافدة فقد تقاربت متوسطاتها كما هو واضح في الجدول رقم (5-4).

ويرجع سبب ذلك إلى أن أرباب العمل قد أخفوا الأجور الفعلية الشهرية للعمالة التي يشغلونها واعطوا ارقاما تشير إلى أجور أعلى من الأجور الفعلية ليتجنبوا بذلك الملاحقات القانونية بحقهم وليظهروا عدم مخالفتهم لقانون العمل بخصوص بند الحد الأدنى للأجور. ويأتي هذا الاستنتاج من خلال تحليل الاستبانة الثانية في هذه الدراسة والخاصة بالأفراد الباحثين عن العمل المسجلين لدى مديرية عمل جرش، حيث أوضح هؤلاء الأفراد أن الأجور التي كانوا يتقاضونها في أعمالهم التي سبق وأن شغلوها في المؤسسات الخاصة كانت في المتوسط (84 ديناراً أردنياً)، وهو أقل من الحد الأدنى للأجور في الأردن والذي يساوي ألان 85 دينار .



**(5-1-5 ): توزيع العمالة المحلية والعمالة الوافدة في مؤسسات القطاع الخاص في عينة الدراسة حسب الجنس والمؤهل العلمي .**

**(5-5): توزيع العمالة المحلية والوافدة في مؤسسات القطاع الخاص في عينة الدراسة حسب الجنس**

| الجنس | العمالة المحلية | | العمالة الوافدة | |
|---|---|---|---|---|
| | العدد | النسبة (%) | العدد | النسبة (%) |
| **الذكور** | 298 | 85.1 | 189 | 99.5 |
| **الإناث** | 52 | 14.9 | 1 | 0.5 |
| **المجموع** | 350 | 100 | 190 | 100 |

تشير بيانات الجدول رقم (5-5) إلى أن نسبة العمالة المحلية من الـذكور أعلـى بكثير من نسبة الإناث.

وسبب ذلك قد يعود إلى طبيعة أعمال المؤسسات الخاصة في محافظـة جـرش الداخلة في عينة الدراسة والتي تحتاج في غالب الأحيان إلى أعمـال خاصـة لا تناسـب الإناث، ويؤيد هذا الاستنتاج أن (99.5%) من العمالة الوافدة هم من الذكور.

**جدول رقم (5-6) : توزيع العمالة المحلية والوافدة في مؤسسات القطاع الخاص فـي عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي**

| المستوى التعليمي للعمال | العمالة المحلية | | العمالة الوافدة | |
|---|---|---|---|---|
| | العدد | النسبة (%) | العدد | النسبة (%) |
| دون الثانوية | 170 | 48.6 | 105 | 55.3 |
| ثانوية عامة | 133 | 38 | 60 | 31.6 |
| دبلوم متوسط | 22 | 6.3 | 23 | 12.1 |
| بكالوريوس | 24 | 6.8 | 2 | 1 |
| ماجستير | 1 | 0.3 | 0 | 0 |
| المجموع | 350 | 100 | 190 | 100 |



وفيما يتعلق بالمستويات التعليمية للعمالة المحلية فقد بينت بيانات الجـدول رقـم (5-6) أن نسبة من هم دون التوجيهي كانت مرتفعة جداً وكذلك الحال بالنسبة لمـن هـم حاصلين على الثانوية العامة، وبمعنى آخر فإن أرباب العمل يوظفون ما نسبته (86.6%) من العمالة المحلية ممن يحملون شهادة الثانوية العامة أو فأقل.

أن ذلك يدل على أمرين أولهما تدني المستويات الثقافية للعمالة المحلية مما يـؤثر على معرفتهم لحقوقهم التي ينص عليها قانون العمل من جهة أخـرى، وثانيهمـا تـدني مستويات المعيشة والفقر في محافظة جرش مما يضطر الأفراد إلى توجههم للعمل، وعدم

متابعتهم لدراستهم الجامعية، حيث تشير البيانات في الجدول رقم (5-5) إلى أن نسبة الحاصلين على شهادة الدبلوم بلغت (6.3%)، ونسبة الحاصلين على شهادة البكالوريوس بلغت (6.8%)، ونسبة الحاصلين على شهادة الماجستير بلغت (0.3%)، وهي نسب متدنية جداً بالمقارنة مع من هم دون الثانوية العامة والتي بلغت (48.6%).

وفيما يتعلق بالعمالة الوافدة فهي ليست أفضل حالا من العمالة المحلية فقد بينت بيانات الجدول رقم (5-6) أن نسبة من هم دون التوجيهي كانت مرتفعة جداً وكذلك الحال فيما يتعلق بمن هم حاصلين على الثانوية العامة حيث بلغت هذه النسب وعلى التوالي (55.3%، 31.6%).

**(5-2) اختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بالاسباب والمواقف الخاصة بارباب العمل للاستعانة بالعمالة الوافدة للعمل في القطاع الخاص في محافظة جرش.**



اشتملت دراسة المؤسسات الخاصة على اختبار فرضيتين :



- <u>**الفرضية الأولى**</u>: **يرجع السبب وراء تفضيل أرباب العمل الاستعانة بالعمالة الوافدة للعمل في القطاع الخاص إلى تمتع العمالة الوافدة بخصائص مثل القبول باجور متدنية والطاعة والالتزام وتوافر العدد والنوعية المطلوبين.**

للإجابة عن هذه الفرضية تم إيجاد التكرارات والنسب المئوية لفقرات الاستبانة الخاصة بالمؤسسات الخاصة وترتيبها حسب اجابة أرباب العمل عليها في هذه المؤسسات، والجدول رقم (5-7) يوضح ذلك:

**جدول رقم (5-7): ترتيب أفراد عينة الدراسة لأسباب الاستعانة بالعمالة الوافدة للعمل في القطاع الخاص حسب تكراراتها ونسبها المئوية**

| أسباب الاستعانة بالعمالة الوافدة | | الترتيب الأول | الترتيب الثاني | الترتيب الثالث | الترتيب الرابع | الترتيب الخامس | الترتيب السادس | الترتيب السابع | الترتيب الثامن | المجموع | النسبة المتجمعة للتراتيب الأربعة الأولى (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| العمالة الوافدة أكثر طاعة والتزاماً من العمالة المحلية | التكرار | 13 | **18** | 9 | 8 | 4 | 1 | 0 | 1 | 54 | 89 |
| | النسبة | 24.1 | **33.2** | 16.7 | 14.8 | 7.4 | 1.9 | 0 | 1.9 | %100 | |
| العمالة الوافدة أكثر إنتاجية من العمالة المحلية | التكرار | 9 | 13 | **16** | 8 | 3 | 1 | 4 | 0 | 54 | 85 |
| | النسبة | 16.7 | 24.1 | **29.5** | 14.8 | 5.6 | 1.9 | 7.4 | 0 | %100 | |
| عدم توفر المهارات المطلوبة لدى العمالة المحلية | التكرار | 9 | 6 | 8 | **14** | 5 | 6 | 3 | 3 | 54 | 68 |
| | النسبة | 16.7 | 11.1 | 14.8 | **25.8** | 9.3 | 11.1 | 5.6 | 5.6 | %100 | |
| عدم قبول العمالة المحلية بعض الأعمال المتاحة في المؤسسة | التكرار | **19** | 7 | 6 | 3 | 11 | 4 | 1 | 3 | 54 | 65 |
| | النسبة | **35** | 13 | 11.1 | 5.6 | 20.4 | 7.4 | 1.9 | 5.6 | %100 | |
| العمالة المحلية تترك العمل بعد مدة بحثا عن فرص افضل | التكرار | 3 | 8 | 3 | 7 | **15** | 10 | 7 | 1 | 54 | 39 |
| | النسبة | 5.6 | 14.8 | 5.6 | 13 | **27.6** | 18.5 | 13 | 1.9 | %100 | |
| العمالة المحلية تتصف بالبطء في إنجاز العمل | التكرار | 0 | 1 | 9 | 9 | 10 | **20** | 5 | 0 | 54 | 35 |
| | النسبة | 0 | 1.9 | 16.7 | 16.7 | 18.5 | **37** | 9.3 | 0 | %100 | |
| رخص أجور العمالة الوافدة | التكرار | 1 | 0 | 3 | 2 | 3 | 8 | 6 | **31** | 54 | 11 |
| | النسبة | 1.9 | 0 | 5.6 | 3.7 | 5.6 | 14.8 | 11.1 | **57.3** | %100 | |
| أعداد العمالة المحلية غير كافية | التكرار | 0 | 1 | 0 | 3 | 3 | 4 | **28** | 15 | 54 | 7.5 |
| | النسبة | 0 | 1.9 | 0 | 5.6 | 5.6 | 7.4 | **51.7** | 27.8 | %100 | |



تشير بيانات الجدول رقم (5-7) إلى أن أهم ألاسباب وراء استعانة أرباب العمل بالعمالة الوافدة للعمل في القطاع الخاص والتي حصلت على التراتيب الأربعة الأولى للرتب الثمانية وفقا لتأييد اكثرية من المؤسسات تزيد نسبتها عن 50% من المجموع الكلي للمؤسسات لكل فقرة هي : اعتبار أن العمالة الوافدة اكثر طاعة والتزاما من العمالة المحلية حيث قام ارباب العمل بوضعها في الترتيب الأول وبنسبة اتفاق بين أفراد عينة الدراسة بلغت (89%) من المجموع الكلي للرتب الثمانية . ويأتي في المرتبة الثانية حسب تصنيف أفراد عينة الدراسة من المؤسسات الخاصة اعتبار العمالة الوافدة اكثر انتاجية من العمالة المحلية حيث قام ارباب العمل بوضعها في الترتيب الثاني وبنسبة اتفاق بينهم بلغت (85%) من المجموع الكلي للرتب الثمانية . تلى ذلك عامل عدم توفر المهارات المطلوبة لدى العمالة المحلية حيث قام ارباب العمل بوضعه في الترتيب الثالث وبنسبة اتفاق بين أفراد عينة الدراسة بلغت (68%) واخذ عامل عدم قبول العمالة المحلية بعض الأعمال

المتاحة في المؤسسات الخاصة الترتيب الرابع وبنسبة اتفاق بين أفراد عينة الدراسة بلغت (65%) من المجموع الكلي للرتب الثمانية . يبنما لم تحظ الفقرات الخامسة والسادسة والسابعة والثامنة بالتراتيب الأربعة الأولى لأنها حصلت على تأييد اقلية من المؤسسات تقل نسبتها عن 50% من المجموع الكلي للمؤسسات وبنسب اتفاق بين أفراد عينة الدراسة بلغت (39%، 35%، 7.5%، 11%) على التوالي .

ويمكن ترتيب الفقرات المبينة في الجدول رقم (5-7) حسب النسبة المتجمعة للتراتيب الأربعة الأولى لكل فقرة مرتبة تنازليا كما يلي :

**الترتيب الأول :** العمالة الوافدة أكثر طاعة والتزاماً من العمالة المحلية.

**الترتيب الثاني:** العمالة الوافدة أكثر إنتاجية من العمالة المحلية.

**الترتيب الثالث:** عدم توفر المهارات المطلوبة لدى العمالة المحلية.

**الترتيب الرابع:** عدم قبول العمالة المحلية بعض الأعمال المتاحة في المؤسسة.

**الترتيب الخامس:** العمالة المحلية تترك العمل بعد مدة بحثاً عن فرص أفضل.

**الترتيب السادس:** العمالة المحلية تتصف بالبطء في إنجاز العمل.

**الترتيب السابع:** رخص أجور العمالة الوافدة.

**الترتيب الثامن :** أعداد العمالة المحلية غير كافية.

ويرجع السبب في عدم قبول العمالة المحلية ببعض الأعمال المتاحة في المؤسسة هو أن هذه الأعمال تتضمن أعمالاً صعبة، وبعض منها تحتاج للدوام على فترتين، وهذا يتعارض مع ارتباطات العمالة المحلية الأسرية مما يخلق بيئة منافسة لصالح العامل الوافد غير المرتبط أسرياً.

أما فيما يتعلق بعدم وجود المهارات والنوعية المطلوبة في العمالة الأردنية حسب ما ابداه ارباب العمل فقد يعود ذلك إلى عدم ارتباط التعليم بالحياة العملية ، بمعنى أن العملية التعليمية في الأردن ينقصها الاطلاع على حاجة السوق المحلي وتدريب الطلبة على المهارات العملية وتوجيههم للمهن التي يحتاجها السوق .

**ومن خلال النتائج التي تم الحصول عليها من الجدول رقم (5-7) فإننا "تقبل الفرضية الأولى في الجزء المتعلق باسباب تفضيل أرباب العمل الاستعانة بالعمالة**

**الوافدة للعمل في القطاع الخاص الواردة في الفقرات الأولى والثانية والثالثة والرابعة مثل الطاعة والالتزام والانتاجية الأعلى ، ونرفض الجزء الوارد بالفقرات الخامسة والسادسة والسابعة والثامنة والمتعلقة برخص الأجور وترك العمالة المحلية العمل بعد مدة بحثا عن فرص افضل وان اعداد العمالة المحلية غير كافية واتصاف العمالة المحلية بالبطء في إنجاز العمل".**

- **<u>الفرضية الثانية</u>: يرجع عزوف أرباب العمل عن تشغيل العمالة المحلية إلى تبنيهم لمواقف سلبية نحو تشغيل العمالة المحلية مثل اتصاف العمالة المحلية بالاتكالية وبطء العمل وتفضيلها للأعمال الكتابية.**

للإجابة عن هذه الفرضية تم إيجاد التكرارات والنسب المئوية لسلم الاجابة والمتوسطات والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة التي تقيس مواقف أرباب العمل نحو تشغيل العمالة المحلية والجدول رقم (5-8) يوضح ذلك:



**جدول رقم (5-8): التكرارات ونسبها المئوية لسلم الاجابة والمتوسطات والانحرافات المعيارية للفقرات التي تقيس مواقف أرباب العمل نحو تشغيل العمالة المحلية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط**

| الفقرات التي تقيس اتجاهات أرباب العمل نحو تشغيل العمالة المحلية | | سلم الإجابة: غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة | المتوسط | الانحراف المعياري | اختبار (ت) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| تفضل الأعمال الكتابية والإشرافية | التكرار | 1 | 6 | 3 | 16 | 34 | 4.27 | 1.056 | 9.30 |
| | النسبة (%) | 1.6 | 10 | 5 | 26.7 | 56.7 | | | |
| تتصف بالبطء والاتكالية وعدم السعي لتحسين قدراتها العملية والمهنية | التكرار | 3 | 9 | 4 | 22 | 22 | 3.85 | 1.219 | 5.40 |
| | النسبة (%) | 5 | 15 | 6.6 | 36.7 | 36.7 | | | |
| دون مستوى المهارة المطلوبة | التكرار | 1 | 19 | 7 | 14 | 19 | 3.52 | 1.282 | 3.12 |
| | النسبة (%) | 1.6 | 31.7 | 11.7 | 23.3 | 31.7 | | | |
| لا تجعلني أشعر بأنني صاحب العمل فعلاً | التكرار | 9 | 15 | 1 | 27 | 8 | 3.17 | 1.355 | 0.95 |
| | النسبة (%) | 15 | 25 | 1.7 | 45 | 13.3 | | | |
| تتحرج من العمل لدى أردني | التكرار | 7 | 18 | 3 | 23 | 9 | 3.15 | 1.325 | 0.88 |
| | النسبة (%) | 11.7 | 30 | 5 | 38.3 | 15 | | | |

يلاحظ من الجدول رقم (5-8) أن جميع متوسطات الفقرات أعلى من درجة (المحايد) وأن النسب في منطقة الموافقة والموافقة بشدة أعلى من النسب في المناطق الأخرى، أما فيما يتعلق بقيم اختبار (ت) فقد كانت موجبة للفقرات الثلاثة الأولى وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (ألفا = 0.05) و(الفا = 0.01) وتشير هذه النتائج إلى أن هناك مواقف سلبية يتبناها أرباب العمل تجاه تشغيل العمالة المحلية.

في حين أن الفقرتين الاخيرتين لم يظهر اختبار (ت) لهما دلالة عند مستوى الدلالة (الفا = 0.05%) و (الفا = 0.01%) مما يعني أن ارباب العمل محايدون بخصوص هاتين الفقرتين ، ولم يكن موقفهم سلبي تجاههما .

ولفحص فرضية الدراسة الثانية بشكل عام، يتكون لدينا الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:



(Ho) : $M >= 3$

(H1) : $M < 3$

ولفحص الفرضية الصفرية (Ho)، تم إيجاد قيمة اختبار (ت) ومستوى دلالتها وذلك للمجال الأول ككل والجدول رقم (5-9) يوضح ذلك:

**جدول رقم (5-9): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة اختبار (ت)، ومستوى دلالتها (قيم ألفا)**

| الفرضية الثانية | المتوسط | الانحراف المعياري | اختبار (ت) | قيمة ألفا |
|---|---|---|---|---|
| يرجع عزوف أرباب العمل عن تشغيل العمالة المحلية إلى تبنيهم لاتجاهات سلبية نحو العمالة المحلية | 3.59 | 0.8521 | 5.36 | 0.0001 |

تشير بيانات الجدول رقم (5-9) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط المتعلق بالفرضية الثانية ومتوسط درجات سلم الإجابة على الاستبانة لصالح المتوسط المتعلق بالفرضية الثانية البالغ (3.59)، حيث بلغت قيمة اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات (5.36) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (ألفا=0.0001)، وبذلك فإننا نقبل الفرضية الصفرية (Ho)، ونرفض الفرضية البديلة (H1). وبالتالي فإن عزوف أرباب العمل عن تشغيل العمالة المحلية يرجع إلى تبنيهم لمواقف سلبية نحو تشغيل العمالة المحلية.

وتشير بيانات الجدول رقم (5-8) إلى أن أرباب العمل يرون أن أهم أسباب عزوفهم عن تشغيل العمالة المحلية هو تبنيهم لفكرة أن العمالة المحلية تفضل الأعمال الكتابية والإشرافية على غيرها من المهن الأخرى، حيث بلغت نسبة الموافقة ونسبة الموافقة بشدة على هذا السبب (83.4%) وبلغ متوسط الفقرة التي تقيسه (4.27).



أن سبب ذلك يرجع إلى التوسع في استيراد العمالة الوافدة في جميع الأنشطة والمجالات وعلى كل المستويات، الأمر الذي أدى إلى تركز العمالة المحلية في مجال الخدمات الحكومية والابتعاد شيئاً فشيئاً عن كل نشاط إنتاجي باستثناء القيام بأعمال الإدارة والإشراف، وهذا يتفق مع ما أظهرته نتائج دراسة (خزاعلة، 1994) حول نظرة الأفراد للعمل في بعض المهن حيث تبين أن المهن التي حصلت على أعلى مكانة اجتماعية هي أكثر المهن امتيازاً بالسلطة.

وبالرجوع إلى الجدول رقم (5-8) نلاحظ أن السبب الثاني من حيث الأهمية كما يراه أرباب العمل في أسباب عزوفهم عن تشغيل العمالة المحلية هو إحساسهم بأن العمالة المحلية تتصف بالبطء والاتكالية وعدم السعي لتحسين قدراتها العملية والعلمية، حيث بلغت نسبة الموافقة والموافقة بشدة على هذا السبب (72.4%) وبلغ متوسط الفقرة التي تقيسه (3.85).

أن سبب ذلك يرجع إلى شعور العمالة المحلية بالحماية بسبب وجود تقاليد التسامح والتصالح مع أرباب العمل في المجتمع الأردني.

وبالرجوع إلى الجدول رقم (5-8) نلاحظ أن السبب الثالث من حيث الأهمية كما يراه أرباب العمل في أسباب عزوفهم عن تشغيل العمالة المحلية هو تدني مستوى المهارة المطلوبة لدى العمالة المحلية، حيث بلغت نسبة الموافقة والموافقة بشدة على هذا السبب (55%) وبلغ متوسط الفقرة التي تقيسه (3.52).

ويرجع ذلك إلى وجود تباين بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل الأردني من حيث التخصصات والمهارات، وتدني مشاركة العامل الأردني بالعمل في مجالات قطاع الزراعة والخدمات والإنشاءات وهي الأعمال التي تحتاج إلى مجهود عضلي وبدني وتلك التي تتضمن خدمة الغير، بينما تمتاز العمالة الأردنية في الأسواق الخارجية (وخصوصاً أسواق دول الخليج العربي) بالمهارة والإبداع، وغالبيتهم يعملون في مهن طبية وكتابية وإدارية وتعليمية (عبد الجابر، 1986).



وبالرجوع إلى الجدول رقم (5-8) نلاحظ أن السبب الرابع من حيث الأهمية كما يراه أرباب العمل في أسباب عزوفهم عن تشغيل العمالة المحلية هو إحساسهم بأن العمالة المحلية لا تجعلهم يشعرون بأنهم أصحاب عمل، حيث بلغت نسبة الموافقة والموافقة بشدة على هذا السبب (58.3%) وبلغ متوسط الفقرة التي تقيسه (3.17).

ويرجع ذلك إلى أن العمالة المحلية أقل طاعة والتزاماً بالعمل من العمالة الوافدة ، وهذا ما تم إيضاحه في الجدول رقم (5-7).

وبالرجوع إلى الجدول رقم (5-8) نلاحظ أن السبب الخامس والأخير من حيث الأهمية كما يراه أرباب العمل في أسباب عزوفهم عن تشغيل العمالة المحلية هو إحساس العمالة المحلية بالحرج من العمل لدى ارباب عمل اردنيين ، حيث بلغت نسبة الموافقة والموافقة بشدة على هذا السبب (53.3%) وبلغ متوسط الفقرة التي تقيسه (3.15).

ويرجع ذلك إلى أن العمالة المحلية تفضل الاستقلالية في العمل كما أوضحت ذلك نتائج الاستبانة الخاصة بالباحثين عن العمل والذي سيتم توضيحه لاحقاً.

**ومن خلال النتائج التي تم الحصول عليها من الجدول رقم (5-8) فإننا نقبل الفرضية الثانية التي تنص على أنه "يرجع عزوف أرباب العمل عن تشغيل العمالة المحلية إلى تبنيهم لمواقف سلبية نحو العمالة المحلية مثل الاتكالية وبطء العمل وتفضيلها للأعمال الكتابية ".**

**ثانياً: دراسة الباحثين عن عمل في عينة الدراسة المسجلين لدى مديرية عمل جـرش.**

تستقبل مديرية عمل جرش طلبات الباحثين عن عمل وتوجههم لإشغال فرص العمل المتاحة في قطاعات الاقتصاد ومؤسساته المختلفة، وتوفر المعلومات حول فرص العمل المتوفرة لدى هذه المؤسسات، وطبيعة هذه الفرص وماهيتها وشروط اشغالها وظروف التشغيل ومستويات الأجور المعروضة للوظائف الشاغرة.

وتشير نتائج مسح العمالة والبطالة لعام 2000م الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة أن (8.2%) فقط من إجمالي الباحثين عن عمل في المملكة يقومون بالبحث عن عمل عن طريق التسجيل لدى مكاتب التشغيل، وأن المعلومات الصادرة عن وزارة العمل بشأن من يتم تعيينهم من خلال هذه المكاتب لا يمكن الاعتماد عليها كمؤشر حقيقي للقدرة التوظيفية لهذه المكاتب، أو لدور وزارة العمل في معالجة مشكلة البطالة في صفوف القوى العاملة الأردنية، حيث لا توجد متابعة لمن يتم تحويلهم من قبل هذه المكاتب بقصد معرفة ما إذا كان قد تم توظيفهم أم لا، أو ما إذا كان من تم توظيفهم ما زالوا على رأس عملهم في الشهر التالي لتعيينهم أم لا.



ومن الجدير بالذكر أن آمال الباحثين عن عمل في الأردن في الحصول على وظيفة أو فرصة عمل من خلال مكاتب التشغيل هي آمال محدودة ؛ لعدم ثقتهم بقدرة مكاتب التشغيل على توفير فرص العمل المناسبة لهم، وأيضاً لاعتماد مؤسسات القطاع الخاص على تعبئة الشواغر بالمعارف والأصدقاء.

**(3-5) خصائص الباحثين عن عمل في عينة الدراسة المسجلين لدى مديرية عمل جرش**

تكونت عينة الدراسة من (100) باحث عن عمل تم اختيارهم عشوائياً من المتقدمين بطلبات استخدام لدى مديرية العمل في محافظة جرش لعام 2002م، وذلك لمعرفة المعوقات من وجهة نظر العمالة الأردنية الباحثة عن العمل، وقد تم توزيع الباحثين عن عمل في عينة الدراسة حسب (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الحالة الزواجية)، وتوزيعهم حسب عملهم وأجرهم السابقين والمدة الحالية لتعطلهم عن العمل، وحسب طبيعة المهنة السابقة لهم والسبب الرئيسي لتعطلهم عن العمل.

**(5-3-1) : توزيع الباحثين عن عمل في عينة الدراسة حسب الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الحالة الزواجية .**

**أ. الجنس**

**جدول رقم (5-10): توزيع الباحثين عن عمل في عينة الدراسة حسب الجنس**

| الجنس | العدد | النسبة (%) |
|---|---|---|
| **الذكور** | 74 | 74 |
| **الإناث** | 26 | 26 |
| **المجموع** | 100 | 100 |



تشير بيانات الجدول رقم (5-10) إلى أن نسبة الذكور الباحثين عن عمل والمسجلين لدى مديرية العمل في محافظة جرش أعلى من نسبة الإناث.

أن ذلك يدل على ما لهذه الفئة من دور تقليدي في تأمين لقمة العيش، بالإضافة لتركيز طلب الإناث على العمل في مهن محددة تتلاءم مع طبيعة المرأة.

### ب. العمر

**جدول رقم (5-11): توزيع الباحثين عن عمل في عينة الدراسة حسب العمر**

| الفئات العمرية | العدد | النسبة (%) |
|---|---|---|
| 19-15 | 26 | 26 |
| 24-20 | 42 | 42 |
| 29-25 | 16 | 16 |
| 34-30 | 10 | 10 |
| 39-35 | 6 | 6 |
| المجموع | 100 | 100 |



تشير بيانات الجدول رقم (5-11) إلى أن أعلى نسبة للفئات العمرية الباحثة عن عمل هي في الفئة العمرية (20-24) حيث بلغت (42%)، وتقل هذه النسبة كلما زاد العمر.

أن هذا الأمر طبيعي إذ أن المرحلة العمرية (20-24) هي مرحلة بداية الحياة العملية، ومن الطبيعي أن تكون نسبة الباحثين على العمل فيها نسبة كبيرة، مقارنة بالفئات العمرية الأخرى.

ج. المستوى التعليمي.

**جدول رقم (5-12): توزيع الباحثين عن عمل في عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي**

| المستوى التعليمي | العدد | النسبة (%) |
|---|---|---|
| ابتدائي | 12 | 12 |
| إعدادي | 17 | 17 |
| ثانوي | 57 | 57 |
| دبلوم متوسط | 13 | 13 |
| بكالوريوس | 1 | 1 |
| المجموع | 100 | 100 |



تشير بيانات الجدول رقم (5-12) إلى أن (86%) من الباحثين عن عمل المسجلين لدى مديرية عمل محافظة جرش هم في المستوى التعليمي توجيهي وأقل، وأن نسبتهم تقل كلما كان المستوى التعليمي أعلى.

وتتقارب هذه النسب مع نسبة العمالة المحلية والعمالة الوافدة التي تعمل لدى أرباب العمل في مؤسسات القطاع الخاص والتي تم توضيحها من خلال الجدول رقم (5-6)، حيث بلغت نسبة العاملين الذين هم في المستوى التعليمي توجيهي فأقل (86.6%) و(86.9%) على التوالي.

وهذا يشير بوضوح إلى إمكانية الاحلال بين العمالة الوافدة المشغلة لدى مؤسسات القطاع الخاص والباحثين عن عمل في عينتي الدراسة نظرا للتشابة الكبير بين التوزيع التعليمي لكليهما .

د. الحالة الزواجية.

**جدول رقم (5-13): توزيع الباحثين عن عمل في عينة الدراسة حسب الحالة الزواجية**

| الحالة الزواجية | العدد | النسبة (%) |
|---|---|---|
| أعزب | 76 | 76 |
| متزوج | 19 | 19 |
| مطلق | 5 | 5 |
| المجموع | 100 | 100 |



تشير بيانات الجدول رقم (5-13) إلى أن ثلاثة أرباع الباحثين عن عمل غير متزوجين (عزّاب)، وهي نسبة مرتفعة بالمقارنة مع بقية النسب.

أن ذلك يعزى إلى أحد أمـــرين أو كلاهما معاً، الأمـــر الأول هــــو أن (68%) من أفراد عينة الدراسة (الباحثين عن عمل) تقل أعمارهم عن (24 سنة) كما يتبـــين فـــي الجدول رقـــم (5-10) ، لذا فإنه من الطبيعي أن يكون معظمهم من العزاب كـــون هـــذا السن هو سن الزواج بشكل عام للذكور في الأردن، أما الأمر الثاني فقد يعود إلى عزوف الباحثين عن الزواج لحين توفر العمل المناسب لهم.

**(5-3-2) : توزيع الباحثين عن عمل في عينة الدراسة الذين سبق لهم العمل حسب عملهم وأجرهم السابقين والمدة الحالية لتعطلهم عن العمل.**

**جدول رقم (5-14): توزيع الباحثين عن عمل في عينة الدراسة الذين سبق لهم العمل حسب أجرهم السابق والمدة الحالية لتعطلهم عن العمل**

| حالة سبق العمل | العدد | النسبة (%) | متوسط الأجر الشهري (بالدينار) | متوسط مدة التعطل عن العمل (بالشهر) |
|---|---|---|---|---|
| **متعطل سبق له العمل** | 78 | 78 | **84.1** | 9.3 |
| **متعطل لم يسبق له العمل** | 15 | 15 | - | |
| **غير مبين** | 7 | 7 | - | |
| **المجموع** | 100 | 100 | - | - |



تبين بيانات الجدول رقم (5-14) أن (78%) من أفراد العينة سبق لهم العمل في مؤسسات القطاع الخاص.

أن تعطلهم عن العمل في الوقت الحالي يرجع إلى أسباب معينة من وجهة نظرهم سيتم التطرق إليها عند فحص فرضيات الدراسة المتعلقة بهذا الجزء من الدراسة، أما بالنسبة لوجهة نظر أرباب العمل لأسباب تعطل العمالة المحلية عن العمل فقد تم توضيحها سابقاً من خلال النتائج الكمية للاستبانة الأولى والمتعلقة بالأسباب التي تكمن وراء تفضيل أرباب العمل بالاستعانة بالعمالة الوافدة للعمل في القطاع الخاص.

وتشير بيانات الجدول رقم (5-14) إلى أن متوسط الأجر الشهري الذي كان يتقاضاه العامل المحلي قبل تعطله عن العمل قد بلغ (84.1) ديناراً أردنياً.

أن تدني الأجور حسب ما أفاد به المتعطلون عن العمل يشير إلى أمرين الأول أن هناك تعارض بين ما صرح به أرباب العمل عن أجور العمال حيث أفاد أرباب العمل أن متوسط أجر العامل المحلي في الشهر هو (114.8) ديناراً أردنياً، كما هـو مبـين فـي الجدول رقم (5-4)، وبين ما صرح به المتعطلون عن العمل، الأمر الذي يـدعونا إلـى التشكيك في مصداقية أحد الطرفين للاختلاف الواضح بينهما، وترجح الباحثة مـصداقية العمال على مصداقية أرباب العمل لسببين أحدهما إظهار ارباب العمل عـدم مخـالفتهم لقانون العمل بخصوص بند الحد الأدنى للأجور، والآخر ما ورد في التقريـر الـسنوي الصادر عن وزارة العمل لعام 2000م، والذي يفيد بأن (96%) مـن العمالـة الوافـدة المسجلة في المؤسسات الخاصة يقل معدل أجورهم الشهرية عن (100) دينـاراً أردنـي، وبالرجوع إلى تحليل نتائج الاستبانه الخاصه بأرباب العمل نجد أن أربـاب العمـل قـد أشاروا إلى تشابه أجور العمالة الوافدة مع العمالة المحلية. أما الأمر الثاني الذي يشير إليه تدني الأجور فهو أن أحد أهم أسباب البطالة أو عزوف العمالة المحلية عن العمـل فـي مؤسسات القطاع الخاص هو تدني الأجور، وهذا ما أكده العمال المحليون فـي إجـابتهم على الاستبانه المتعلقة بهم والذي سيتم توضيحه لاحقاً.



وكذلك فإن الجدول رقم (5-14) يشير إلى أن متوسط مدة تعطل العمالة المحليـة عن العمل قد بلغ (9.3) شهراً.

أن هذه المدة في متوسطها قصيرة، وأن ذلك قد يعود إلى تنقل العمالة من مؤسسة إلى أخرى (عدم الثبات في العمل)، ويؤيد هذا الاستنتاج ما اعتبره أرباب العمـل -كما تم توضيحه في تحليل نتائج الاستبانة الخاصة بهم- من أن أحد أهم الأسباب التي تكمن وراء عزوفهم عن تشغيل العمالة المحلية وتفضيل العمالة الوافدة عليهم هو اعتبارهم أنّ العمالة المحلية تترك العمل بعد مدة بحثاً عن فرص أفضل، وخصوصاً تلك الفرص التي تـوفر لهم الأعمال الكتابية والإشرافية، وأيضاً اعتبار المتعطلين عن العمـل أنّ أحـد أسـباب تعطلهم عن العمل هو أن العمل مؤقت -وسيتم التعرض لهذا لاحقاً.

**(5-3-3) : توزيع الباحثين عن عمل في عينة الدراسة الذين سبق لهم العمل حسب طبيعة النشاط الاقتصادي السابق لهم .**

**جدول رقم (5-15): توزيع الباحثين عن عمل في عينة الدراسة حسب طبيعة النشاط الاقتصادي السابق لهم**

| النشاط الاقتصادي السابق | العدد | النسبة (%) |
|---|---|---|
| زراعة | 15 | 19 |
| خدمات | 43 | 55 |
| تجارة | 7 | 9 |
| إنشاءات | 11 | 14 |
| غير معروف | 2 | 3 |
| المجموع | 78 | 100 |



تبين بيانات الجدول رقم (5-15) أن (55%) من أفراد عينة الدراسة كانوا يعملون في قطاع الخدمات، وهو من أكبر القطاعات في محافظة جرش من حيث ما يضمه من عمالة محلية، حيث أشار جدول رقم (5-2) ان ما يزيد عن (38.3%) من العمالة المحلية يعملون في هذا القطاع.

أن هذه النتائج متسقة مع النتائج التي تم الحصول عليها من تحليل نتائج الاستبانة الأولى الخاصة بأرباب العمل، حيث تشير هذه النتائج إلى قلة المؤسسات في هذا القطاع مقارنة مع القطاعات الأخرى حيث بلغت (8.3%) من مجموع المؤسسات الداخلة في هذه الدراسة، وكثرة الطلب من قبل العمالة المحلية للعمل فيها مما يؤدي إلى وجود فائض في العمالة المحلية في هذا القطاع من المؤسسات، وبعدم وجود رغبة لدى العمالة المحلية

بالعمل في القطاعات الأخرى التي تحتاج إلى جهد بدني أكبر مثل قطاعي الزراعة والإنشاءات، أو تلك التي تحتاج إلى رأس مال ولو قليل مثل قطاع التجارة، وهذا يؤدي إلى البطالة وزيادة أعداد العمالة المحلية العاطلة عن العمل.

**(5-3-4) : توزيع الباحثين عن عمل في عينة الدراسة حسب السبب الرئيسي لتعطلهم عن العمل.**

**جدول رقم (5-16): توزيع الباحثين عن عمل في عينة الدراسة حسب السبب الرئيسي للتعطل عن العمل مرتبة تنازلياً حسب نسبة الاتفاق**

| السبب الرئيسي للتعطل | العدد | النسبة (%) |
|---|---|---|
| الأجر القليل | 33 | 33 |
| العمل مؤقت | 25 | 25 |
| ساعات العمل طويلة | 9 | 9 |
| عدم توفر أي فرصة عمل | 8 | 8 |
| العمل غير مناسب للمهارات المتوفرة | 8 | 8 |
| العمل دوني (لا يتناسب مع الوضع الاجتماعي) | 6 | 6 |
| مكان العمل بعيد عن السكن | 5 | 5 |
| أسباب أخرى | 6 | 6 |
| **المجموع** | 100 | 100 |

تبين بيانات الجدول رقم (5-16) أن أعلى نسبة اتفاق بين أفراد عينة الدراسة لأسباب تعطلهم عن العمل هو سبب الأجر القليل حيث بلغت نسبة الاتفاق على هذا السبب بين أفراد عينة الدراسة (33%).

أن ذلك يؤيد ما ذهبت إليه سابقا من أن أحد أهم الأسباب للتعطل عن العمل لدى العمالة المحلية هو تدني الأجور إلى ما دون المستوى الأدنى من الأجور المسموح به في الأردن.

وقد جاء في المرتبة الثانية من حيث نسبة الاتفاق بين أفراد عينة الدراسة لأسباب تعطلهم عن العمل هو أن العمل مؤقت حيث بلغت نسبة الاتفاق على هذا السبب بين أفراد عينة الدراسة (25%).

وترى الباحثة أن هذا السبب يتحقق من خلال عدة أمور منها كثرة الطلب من قبل العمالة المحلية للعمل في بعض القطاعات التي عدد المؤسسات فيها قليل في محافظة جرش مثل قطاع الخدمات، أما الأمر الثاني فقد يعود إلى تدني المستويات التعليمية للعمالة المحلية إذ أن ما يزيد عن (84%) من العمالة المحلية سواءً كانت عاملة أو عاطلة عن العمل مستواهم التعليمي توجيهي وأقل كما اتضح من بيانات الجدول رقم (5-6) و(5-12) ، الأمر الذي يؤدي إلى تفضيل أرباب العمل لتشغيل من هم في مستويات تعليمية أعلى، أو إلى جهل العمالة المحلية في أمور قانونية متعلقة بأعمالهم، أو إلى عدم مقدرة العمالة المحلية على مواكبة التطورات العلمية التي تدخل سوق العمل باستمرار فيما يتعلق بتشغيل أو صيانة كالأجهزة المحوسبة وغيرها في القطاعات مختلفة مثل الصناعة والخدمات. أما الأمر الثالث والمتعلق بسبب أن العمل مؤقت فهو أن كثير ممن يعملون في القطاعات ذات الطابع المشروعي مثل قطاعي الإنشاءات أو الزراعة، فإن العمل في هذين القطاعين قد ينتهي بمجرد انتهاء الموسم الزراعي أو انتهاء المشروع الإنشائي. أما الأمر الرابع فهو أن حالة عدم الرضا عن العمل التي ترافق العمالة المحلية لأسباب كثيرة والتي منها قلة الأجور، وشعور العمالة المحلية لتفضيل العمالة الوافدة عليها من قبل أرباب العمل لطاعتهم المتناهية لهم، وحالة عدم الرضا هذه تؤدي بهم إلى ترك العمل بدلاً من الاستمرار والإتقان في حالة الرضا عن العمل، وهذا لا يتلاءم مع التوجه الحديث والمتزايد نحو الخصخصة والاعتماد المتزايد مستقبلاً على القطاع الخاص في المنافسة

الخارجية. كما أن عدم الرضا يتأثر بطبيعة جهة الاستخدام (كأن يعمل الفرد لحسابه الخاص أو لحساب العائلة أو في مؤسسة تعود للقطاع العام أو للقطاع الخاص)، وبين اعتبار العمل دائم أو مؤقت أو حدوث انخفاض في الأجر. (مركز الدراسات الاستراتيجية، 1996).

وتشير بيانات الجدول رقم (5-16) إلى أن نسب الاتفاق لبقية الأسباب كانت متدنية حيث تراوحت بين (5%-9%)، وقد كان لعامل كون العمل دوني (لا يتناسب مع الوضع الاجتماعي) نسبة اتفاق متدنية وقد اتفقت هذه النسبة مع ما جاء في الدراسات السابقة بأن نسبة البطالة الناجمة عن ثقافة العيب في الأردن هي دون (1%)، وهي نسبة متدنية لا تؤثر على اتخاذ القرار لدى الأفراد (عدينات، 1998).

**(5-4) اختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بالاسباب والمواقف الخاصة بالعمالة الأردنية الباحثة عن عمل في عينة الدراسة والمسجلة لدى مديرية عمل جرش .**



اشتملت دراسة العمالة الأردنية الباحثة عن عمل في عينة الدراسة والمسجلة لدى مديرية عمل جرش على اختبار فرضيتين :

- <u>**الفرضية الأولى**</u>**: يرجع السبب وراء عزوف العمالة المحلية عن العمل في القطاع الخاص إلى ما توفره فرص العمل المتاحة من حيث الأجور وساعات العمل والترقية والأمان الوظيفي والإجازات والمهارات المطلوبة.**

للإجابة عن هذه الفرضية تم إيجاد التكرارات أو النسب المئوية لفقرات الاستبانة الخاصة بمسح الباحثين عن عمل في محافظة جرش، والتي تقيس أسباب عزوف العمالة المحلية عن العمل في القطاع الخاص، وترتيبها حسب استجابة الأفراد الباحثين عن عمل في عينة الدراسة عليها، والجدول رقم (5-17) يوضح ذلك:

**جدول رقم (5-17): ترتيب الباحثين عن عمل في عينة الدراسة لأسباب عزوفهم عن العمل في القطاع الخاص حسب تكراراتها ونسبها المئوية***

| الرقم | الأسباب الترتيب | الأول | الثاني | الثالث | الرابع | الخامس | السادس | المجموع | النسبة المتجمعة للتراتيب الثلاثة الأولى (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ضعف مستوى الأجور والرواتب | **63** | 13 | 15 | 6 | 3 | 0 | 100 | 91 |
| 2 | طول ساعات العمل | 20 | **44** | 22 | 6 | 8 | 0 | 100 | 86 |
| 3 | الوظيفة بالقطاع الخاص أقل أماناً من الوظيفة الحكومية | 9 | 15 | **35** | 19 | 6 | 16 | 100 | 59 |
| 4 | قلة الإجازات | 0 | 17 | 17 | **27** | 24 | 15 | 100 | 34 |
| 5 | عدم اكتساب المهارات المطلوبة | 8 | 5 | 7 | 27 | **34** | 19 | 100 | 20 |
| 6 | بطء الترقية | 0 | 6 | 4 | 15 | 25 | **50** | 100 | 10 |
| 7 | المجموع | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | - | - |



تشير بيانات الجدول رقم (5-17) إلى أن أهم أسباب عزوف الباحثين عن العمل في القطاع الخاص والتي حصلت على التراتيب الثلاثة الأولى وفقا لتأييد اكثر من أفراد عينة الدراسة تزيد نسبتها عن 50% من المجموع الكلي للباحثين عن عمل لكل فقرة

* سوف تعتمد الباحثة هنا عبارة (التكرارات أو النسبة المئوية) لنفس الرقم وذلك لأن مجموع التكرارات في عينة الدراسة هذه مكونة من (100) وسواء استخدم لها لفظ التكرار أو النسبة المئوية فإن لهما نفس المعنى من حيث القيمة، فمثلا الرقم 33 في المجمع الكلي الذي عدد أفراده (100) فرداً له نفس القيمة الرقمية في النسبة (33%)، لذا لا حاجة لتكرار نفس الرقم مرتين (مرة كتكرار ومرة كنسبة).

وهي: ضعف مستوى الأجور والرواتب حيث وضع الباحثون عن عمل في عينة الدراسة هذا السبب في المركز الأول وبنسبة اتفاق بينهم بلغت (91%) من المجموع الكلي للرتب الستة، ويأتي في المرتبة الثانية حسب تصنيف أفراد عينة الدراسة للأسباب سبب طول ساعات العمل، حيث قام أفراد عينة الدراسة بوضعها في الترتيب الثاني وبنسبة اتفاق بينهم بلغت (86%) من المجموع الكلي للرتب الستة، يلي ذلك سبب اعتبار أن الوظيفة بالقطاع الخاص أقل أماناً من الوظيفة الحكومية، حيث قام الباحثون عن العمل بوضعها في الترتيب الثالث وبنسبة اتفاق بينهم بلغت (59%) من المجموع الكلي للرتب الستة.

بينما لم تحظ الفقرات ذوات الأرقام (4، 5، 6) بالتراتيب الثلاثة الأولى لأنها حصلت على تأييد اقلية من الباحثين عن عمل تقل نسبتهم عن 50% من المجموع الكلي لافراد عينة الدراسة وبنسب اتفاق بين أفراد عينة الدراسة بلغت (34% ، 20%، 10%) على التوالي :



ويمكن ترتيب الفقرات المبينة في الجدول رقم (5-17) حسب النسبة المتجمعة للتراتيب الثلاثة الأولى لكل فقرة مرتبة تنازليا كما يلي:

**الترتيب الأول:** ضعف مستوى الأجور والرواتب

**الترتيب الثاني:** طول ساعات العمل

**الترتيب الثالث:** الوظيفة بالقطاع الخاص أقل أماناً من الوظيفة الحكومية

**الترتيب الرابع:** قلة الإجازات

**الترتيب الخامس:** عدم اكتساب المهارات المطلوبة

**الترتيب السادس:** بطء الترقية

أن السبب الذي أخذ الترتيب الأول وهو ضعف الأجور والرواتب قد تم مناقشته فيما سبق كأحد أهم الأسباب لتعطل الباحثين عن عمل في عينة الدراسة عن العمل، حيث أوضح الجدول رقم (5-14) أن الأجر السابق للباحثين عن العمل بلغ في متوسطه (84.1) ديناراً أردنياً للعامل الواحد.

أما فيما يتعلق بطول ساعات العمل، فهو سبب مهم لعزوف الباحثين عــن عمــل للعمل في القطاع الخاص، إذ أن العمل في القطاع الخاص لا يخضع لمراقبــة الحكومــة بالنسبة لأوقات ابتدائه أو انتهائه، وغالباً ما يستغل أرباب العمل هذا الأمر فــي تــشغيل العامل المحلي أو الوافد أكبر قدر ممكن من ساعات العمل وبنفس الأجر، وذلك من خلال دوام مستمر أو من خلال دوام المؤسسة على فترتين، مما يؤدي إلــى عــزوف العامــل المحلي عن العمل لارتباطاته الأسرية والاجتماعية، التي غالبا ما لا تكون عنــد العامــل الوافد ، فطول ساعات العمل لا يشعره بمرور الوقت، وربما بعضهم اتخذ من مكان عمله مناماً، ليقضي معظم وقته في عمله، وليكون على أهبة الاستعداد بمجرد الطلــب، الأمــر الذي يصعب توفره عند العامل المحلي. ولدى مقارنة العمل في القطاع الخاص بالعمل في القطاع الحكومي، نجد أن العامل في القطاع الحكومي يتمتع بأوقات دوام منتظمة ومناسبة وقليلة نسبيا فهي لا تتجاوز ثماني ساعات يومياً.



وفيما يتعلق بالأمان الوظيفي في القطاع الخاص، فإنه وبالرغم من الضمانات التي يوفرها قانون العمل في هذا الصدد، إلا أن أرباب العمل عادة لا يبقون على العامل (وافدا كان أو محلياً) إذا كان هناك تقصير في أدائه لمهام عمله، مع ملاحظة أن العمالة المحلية تترك العمل في القطاع الخاص إذا توفرت لها فرص عمل أفضل في القطاع الحكــومي. وبالرغم من ذلك كله يمكن القول بأن عدم وجود الأمان الوظيفي لدى العمالــة المحليــة، باعتبارها كسبب من أسباب عزوف أفراد عينة الدراسة عن العمل في القطــاع الخــاص يشير إلى ضرورة توفير ضمانات أكثر للعمالة المحلية بشكل يجعلها أكثر إقبــالا علــى العمل في القطاع الخاص.

أما فيما يتعلق بقلة الإجازات، فقد يعود ذلك إلى عدم وجود أنظمة واضحة ومحددة أو رقابة حكومية حول هذا الموضوع، مما يتيح الفرصة لأرباب العمل لاســتغلال أكبــر وقت ممكن للعامل، بحجج واهية مثل ترجيح المصلحة العامة (العمل) علــى المــصلحة الخاصة.

وفيما يتعلق باعتبار عدم اكتساب العمالة المحلية للمهارات المطلوبة كــسبب مــن أسباب عزوف أفراد عينة الدراسة عن العمل في القطاع الخاص، فقد يعود ذلك إلــى أن

التدريب المهني لتطوير المهارات المطلوبة يحتاج إلى وقت ومال، الأمر الذي قد لا يكون متوفراً لديهم.

أما فيما يتعلق بسبب بطء الترقية، فإن هذا السبب يعتبر غير واضح بشكل عام، إذ أن كل مؤسسة لها نظامها الخاص في الترقيات، ويصعب على الباحثة تحليلها بشكل دقيق.

**ومن خلال النتائج التي تم الحصول عليها في الجدول رقم (5-17) فإننا نقبل الفرضية الأولى التي تنص على أنه "يرجع السبب وراء عزوف العمالة المحلية عن العمل في القطاع الخاص إلى ما توفره فرص العمل المتاحة من حيث الأجور وساعات العمل والأمان الوظيفي ونرفض الفرضية في الجزء المتعلق بالإجازات والترقية والمهارات المطلوبة".**



- **الفرضية الثانية: يرجع عزوف الباحثين عن العمل عن العمل في القطاع الخاص إلى تبنيهم لمواقف سلبية نحو العمل في القطاع الخاص.**

للإجابة عن هذه الفرضية تم إيجاد التكرارات أو النسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة التي تقيس مواقف الباحثين عن العمل نحو العمل في القطاع الخاص والجدول رقم (5-18) يوضح ذلك:

**جدول رقم (5-18): التكرارات ونسبها المئوية لسلم الاجابة والمتوسطات والانحرافات المعيارية للفقرات التي تقيس مواقف الباحثين عن العمل نحو العمل في القطاع الخاص**

| الرقم | الفقرات التي تقيس اتجاهات الباحثين عن العمل نحو العمل في القطاع الخاص | سلم الاجابة | | | | | المتوسط | الانحراف المعياري | اختبار (ت) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة | | | |
| 1 | إنه أمر جيد يساعد على دفع عجلة التنمية. | 1 | 13 | 4 | 65 | 17 | 3.84 | 0.896 | 9.4 |
| 2 | إنه يتضمن مجهودات عضلية | 6 | 48 | 13 | 28 | 5 | 2.78 | 1.079 | -2.1 |
| 3 | إنه غير مناسب والبعد عنه غنيمة | 13 | 62 | 6 | 17 | 2 | 2.33 | 0.975 | -6.9 |
| 4 | إنه جيد في الوظائف المكتبية أو الإدارية | 0 | 32 | 2 | 26 | 40 | 3.74 | 1.284 | 5.8 |
| 5 | إنه لا يتناسب مع المهارات المتوفرة لدي | 11 | 41 | 21 | 18 | 9 | 2.73 | 1.153 | -2.3 |
| 6 | إنه جيد لكن أرباب العمل يفضلون الوافدين | 0 | 10 | 9 | 14 | 67 | 4.38 | 1.013 | 13.6 |
| 7 | إنه يمثل مركز اجتماعي متدني | 6 | 47 | 10 | 25 | 12 | 2.90 | 1.202 | -0.83 |
| 8 | إنه كالعمل في القطاع الحكومي | 51 | 38 | 3 | 8 | 0 | 1.68 | 0.875 | -15.1 |
| 9 | إنه جيد للوافدين ومن المفضل أن يعمل أبناء البلد في الوظائف الحكومية | 16 | 35 | 6 | 30 | 13 | 2.89 | 1.348 | -0.82 |
| 10 | إنه جيد حين أعمل في متجر أو مصنع خاص بي أو امتلكه، وإلا فالعمل في القطاع الحكومي أفضل | 2 | 19 | 7 | 24 | 48 | 3.97 | 1.226 | 7.9 |



(-): الإشارة السالبة تعني أن المتوسط الثاني وهو (الدرجة (3)) أكبر من المتوسط الأول وهو (متوسط الفقرة)

تشير بيانات الجدول رقم (5-18) إلى أن متوسطات الفقرات ذوات الأرقام (1،4،6،10) أعلى من درجة (المحايد) في سلم الاجابة، وأن النسب في منطقة الموافقة والموافقة بشدة أعلى من النسب في المناطق الأخرى، أما فيما يتعلق بقيم اختبار (ت) فقد كانت لهذه الفقرات موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (ألفا=0.05) و(الفا =

0.01) وتشير هذه النتائج إلى أن هذه الفقرات تمت الموافقة عليها من قبل أفـراد عينـة الدراسة ، الأمر الذي يدل على تبنيهم لمواقف إيجابية نحو العمل في القطـاع الخـاص، وتتفق الفقرة رقم (4) مع ما جاء في تحليل الاستبانة الأولى الخاصة بأرباب العمل حيث أوضح أرباب العمل أن من أسباب تبنيهم لمواقف سلبية نحو تشغيل العمالة المحلية هـو تفضيل العمالة المحلية للأعمال الكتابية والإشرافية.

يلاحظ من الجدول رقم (5-18) أن متوسطي الفقرتين (8 ، 3) أقل مـن درجـة (المحايد) في سلم الاجابة وهي الدرجة (3) وأن النسب في منطقة عدم الموافقـة وعـدم الموافقة بشدة أعلى من النسب في المناطق الأخرى، أما بالنسبة لقيم اختبار (ت) فقد كانت لهذه الفقرات سـالبة وذات دلالـة إحـصائية عنـد مـستوى الدلالـة ( ألفـا=0.05) و(الفا = 0.01) وتشير هذه البيانات إلى أن هذه الفقرات لم يوافق عليهـا أفـراد عينـة الدراسة ، الأمر الذي يدل على تبنيهم لمواقف إيجابية نحو العمل في القطاع الخاص، وقد كان أدنى متوسط هو متوسط الفقرة رقم (8)، بمعنى أن نسبة عدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة عليها مرتفعة حيث بلغت (89%) وهذه الفقرة هي اعتبار أن العمـل فـي القطـاع الخاص كالعمل في القطاع الحكومي بحيث تشير عدم الموافقة عليها من قبل أفراد عينـة الدراسة إلى تفضيلهم للعمل في قطاع الحكومة على القطاع الخاص ويتفق ذلك مـع مـا جاء في تحليل الاستبانة الأولى الخاصة بأرباب العمل حيث أوضح أرباب العمل أن مـن أسباب تبنيهم لمواقف سلبية نحو العمالة المحلية هو ترك العمالة المحلية للعمل عند تـوفر فرص أفضل.



يلاحظ من الجدول رقم (5-18) أن متوسطي الفقرتين (2 ، 5) أقل مـن درجـة (المحايد) في سلم الاجابة وهي الدرجة (3) وأن النسب في منطقة عدم الموافقـة وعـدم الموافقة بشدة أعلى من النسب في المناطق الأخرى، أما بالنسبة لقيم اختبار (ت) فقد كانت لهاتين الفقرتين سالبة وذات دلالـة إحـصائية عنـد مـستوى الدلالـة ( ألفـا=0.05) و(الفا = 0.01) وتشير هذه البيانات إلى أن أفراد عينة الدراسة غير قادرين على تحديـد موقفهم منهما أو انهم محايدون بشانهما حيث تم قبول هـاتين الفقـرتين عنـد مـستوى المعنوية (0.01) ورفضتا عند مستوى المعنوية (0.05) .

وتشير بيانات الجدول رقم (5-18) إلى أن متوسطي الفقرتين (9،7) اقـل مـن درجة (المحايد) في سلم الاجابة، أما فيما يتعلق بقيم اختبار (ت) فقد كانت لهاتين الفقرتين

سالبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (ألفا=0.05) و(الفا = 0.01) ، وتشير هذه النتائج إلى أن أفراد عينة الدراسة غير موافقين عليهما .

ولفحص فرضية الدراسة الثانية بشكل عام، يتكون لدينا الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:

$$(Ho):\ M >= 3$$

$$(H1):\ M < 3$$

ولفحص الفرضية الصفرية (Ho)، قامت الباحثة بإيجاد قيمة اختبار (ت) ومستوى دلالتها وذلك للمجال الأول ككل والجدول رقم (5-19) يوضح ذلك:



**جدول رقم (5-19): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة اختبار (ت)، ومستوى دلالتها (قيم ألفا)**

| الفرضية الثانية | المتوسط | الانحراف المعياري | اختبار (ت) | قيمة ألفا |
|---|---|---|---|---|
| لا يرجع عزوف الباحثين عن العمل للعمل في القطاع الخاص إلى تبنيهم لاتجاهات سلبية نحو العمل في القطاع الخاص | 3.12 | 0.4344 | 2.85 | 0.005 |

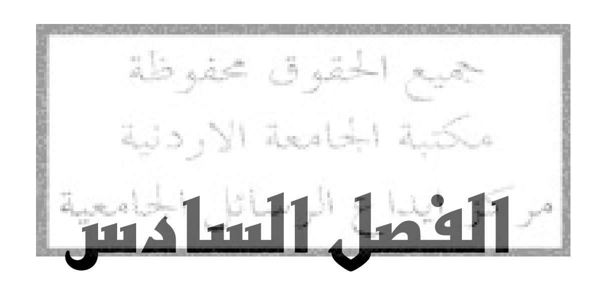
تشير بيانات الجدول رقم (5-19) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط المتعلق بالفرضية الثانية ومتوسط درجات سلم الإجابة على الاستبانة لصالح المتوسط المتعلق بالفرضية الثانية البالغ (3.12)، حيث بلغت قيمة اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات (2.85) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (ألفا= 0.005)، وبذلك فإننا نقبل الفرضية الصفرية (Ho)، ونرفض الفرضية البديلة (H1). وبالتالي فإن عزوف الباحثين عن العمل للعمل في القطاع الخاص لا يرجع إلى تبنيهم

لمواقف سلبية نحو العمل في القطاع الخاص، وقد أظهرت العمالة المحلية تبنيها لمواقف إيجابية نحو العمل في القطاع الخاص.

من خلال ما سبق يتبين أن لدى الباحثين عن العمل مواقف إيجابية نحو العمل في القطاع الخاص، مع أنه لديهم أسباب كثيرة لعزوفهم عن العمل في القطاع الخاص والتي تم الكلام عنها سابقاً مثل قلة الأجور، طول ساعات العمل، قلة الإجازات، وغيرها، وأنه بتوفر الظروف الملائمة للعمل في القطاع الخاص كزيادة الأجور وتحديد ساعات العمل بشكل معقول فإن العامل المحلي لا يتوان عن الإقبال على العمل في القطاع الخاص، وأنه بهذه النتيجة قد وضع الباحثين عن العمل الكرة في ساحة أرباب العمل، فلا بد أن يقوم أرباب العمل بتحسين ظروف العمل بدرجة متوازنة بين مصالحهم الشخصية ومصلحة العامل، الأمر الذي يعمل على تقليل نسبة البطالة وبالتالي النهوض بالاقتصاد الوطني وتحقيق الرفاهية في المجتمع.



**ومن خلال النتائج التي تم الحصول عليها في الجدول رقم (5-18) فإننا نرفض الفرضية الثانية التي تنص على أنه "يرجع عزوف الباحثين عن العمل للعمل في القطاع الخاص إلى تبنيهم لمواقف سلبية نحو العمل في القطاع الخاص." ونقول إن لدى الباحثين عن العمل مواقف إيجابية نحو العمل في القطاع الخاص.**




# الفصل السادس

# النتائج والتوصيات

## (1-6) النتائج :

**تلخصت أهم نتائج هذه الدراسة بما يلي :**

1- بلغت نسبة العمالة الوافدة المشغَّلة لدى مؤسسات القطاع الخاص في عينة الدراسة في محافظة جرش (35.2%) من أجمالي العمالة الكليّة في هذه المؤسسات ، ولا بد من تقليل هذه النسبة إلى اقل من ذلك بكثير لتتوفر فرص عمل للعاطلين عن عمل في المحافظة .

2- شيوع مفاهيم وتحليلات سلبية لدى ارباب العمل في مؤسسات القطاع الخاص في عينة الدراسة نحو تشغيل العمالة المحلية والتي تتصف بالاتكالية وبطء العمل ، وتفضيلها الأعمال الإدارية والاشرافية في حين أن العمالة الوافدة تتصف بخصائص في هذه العمالة مثل الالتزام ، الطاعة وقبولها شروط عمل صعبة .

3- وجود نظرة ايجابية لدى الباحثين عن عمل المسجلين لدى مكتب عمل جرش في عينة الدراسة نحو العمل في القطاع الخاص إلا انهم يرون أن وظائف القطاع الخاص تتميز بتدني مستوى الأجور وطول ساعات العمل ، وعدم توفر الأمان الوظيفي وشعور العمالة المحلية بانحياز صاحب العمل لحساب العمالة الوافدة .

4- أن العمالة الباحثة عن عمل في عينة الدراسة في محافظة جرش لا ترفض العمل في المهن التي يتيحها سوق العمل ، وهي ترفض الدخول مع العمالة الوافدة في منافسة لا تستند على الكفاءة والمقدرة على إنجاز العمل بمواصفات عالية ، بل تستند على الاذعان لشروط عمل ليست عادلة.

5- هناك تشابها في التوزيع التعليمي بين الباحثين عن عمل والعمالة الوافدة المشغَّلة لدى مؤسسات القطاع الخاص في عينتي الدراسة ، حيث أظهرت النتائج أن نسبة الباحثين عن عمل من المستوى التعليمي ثانوية عامة فما دون قد بلغت (86%) ، في حين بلغت نسبة العمالة الوافدة من نفس هذا المستوى التعليمي (86.9%) وهذا يشير إلى إمكانية الاحلال بينهما .

6- تتميز وظائف القطاع الخاص في عينة الدراسة بتدني مستوى الأجور المدفوعة للعمالة المحلية والعمالة الوافدة ، وظهر ذلك من خلال ما أبداه الباحثون عن عمل الذين سبق لهم العمل في وظائف القطاع الخاص حيث كانوا يتقاضون اجورا شهرية تقل عن الحد الأدنى للاجور المسموح به في الأردن ، واكد ذلك ما ورد في التقرير السنوي الصادر عن وزارة العمل لعام 2000 والذي يفيد بان (96%) من العمالة الوافدة المسجلة في المؤسسات الخاصة تقل معدلات أجورهم الشهرية عن (100) دينار وهذا يشير إلى إمكانية الاحلال بين العمالة الأردنية الباحثة عن عمل والعمالة الوافدة .

## (2-6) التوصيات :

(1) ضرورة قيام وزارة العمل باضافة مهن جديدة لقائمة المهن المغلقة أمام العمالة الوافدة والبالغ عددها 16 مهنة حيث إنها قليلة وغير كافية ومن الضروري اغلاق مهن جديدة في وجه العمالة الوافدة وخاصة في قطاعات الانشاءات ، الصناعة ، السياحة ، المطاعم والفنادق . ومن المهن المقترح اغلاقها الخياطة والتفصيل والتنجيد واعمال البناء ومناشير الحجر والبلاط وضرورة تفعيل رقابة وزارة العمل على ارباب العمل الذين يشغلون عمالة وافدة في المهن المغلقة بهدف التخفيف من معدلات البطالة في المملكة عموما ومحافظة جرش خصوصا .

(2) توسيع برامج التدريب المهني ، حيث ما زال هناك قصورا في بعض الجوانب التدريبية لهذه البرامج وعدم شمولها لكافة أنشطة القطاعات الاقتصادية الهامة مثل قطاع الزراعة.



(3) قيام وزارة العمل بتكثيف حملات التوعية لاطراف معادلة العمل (عمالاً وارباب عمل) وحث الباحثين عن عمل على قبول فرص العمل المتاحة مهما كان نوعها والتكّيف معها واعداد برامج اعلامية لتوجيه أفراد المجتمع نحو المهن المطلوبة التي يحتاجها سوق العمل إضافة إلى إقناع ارباب العمل بالالتزام بشروط التشغيل باعتبار انهم يشكلون جزءا حيوياً في مسيرة الوطن .

(4) تفعيل جهاز التفتيش في وزارة العمل لتنظيم وضبط سوق العمل في الأردن وخاصة فيما يتعلق بالعمالة الوافدة والاجور وساعات العمل والإجازات والضمان الاجتماعي على الرغم من أن قانون العمل يعالج معظم هذه القضايا ولكن ما زالت هناك تجاوزات كثيرة من قبل بعض اطراف الإنتاج بحق احكام قانون العمل والاخلال بشروط التشغيل مما يخلق بيئة منافسة لصالح العامل الوافد . أن ضبط سوق العمل يستطيع أن يخلق فرص عمل جديدة خاصة إذا ما تم تطبيق قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وخاصة المواد المتعلقة بتحديد ساعات العمل ، ومنح العامل الإجازات التي يستحقها واخضاعه لمظلة الضمان الاجتماعي.

(5) ضرورة قيام القطاع الخاص بأعداد برامج التعليم والتدريب واعادة التاهيل للقوى العاملة لرفع كفاءة العمال بما يحقق حاجات هذا القطاع حيث أن القطاع الخاص يتحمل جزءا من المسؤولية الوطنية .

# المراجع

## أولا : المراجع العربية


- ابراهيم ، عيسى وآخرون ، 1989 ، **دراسة واقع ومستقبل سوق العمل الأردني، واقع سوق العمل الأردني** ، الجزء الأول ، الجمعية العلمية الملكية ، عمان.

- ابراهيم ، عيسى وآخرون ، 1989 ، **دراسة واقع سوق العمل الأردني ، قاعدة بيانات سوق العمل الأردني** ، الجزء الثالث ، الجمعية العلمية الملكية ، عمان.

- ابو جابر ، كامل وآخرون ، 1990، **سوق العمل الأردني ، تطوره ، خصائصه ، وسياساته** ، دار البشير ، عمان.

- البنك المركزي الأردني ، **النشرة الإحصائية الشهرية** ، أعداد مختلفة ( 1977-2000).

- البنك المركزي الأردني ، **التقرير السنوي السابع والثلاثون لعام 2000** ، نيسان 2000.

- برنامج الأمم المتحدة الانمائي UNDP ، **تقرير التنمية البشرية لعام 2000.**

- الجالودي ، جميل ، 1992، **البطالة في الأردن** ، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات ، المجلد 7، العدد4.

- الحراحشة ، محمد ، 2000، **واقع وآفاق سوق العمل الأردني** ، رسالة ماجستير ، جامعة آل البيت ، الأردن.

- الخصاونه ، صالح ، 1990، **تطورات سوق العمل في القطاع الخاص في الأردن،** وزارة العمل ، مجلة العمل ، الأردن ، العدد 49.

- الخصاونة ، محمد وعبد السلام نعيمات ، وعبيد الروضان ، 1998، **الفقر والبطالة في الأردن** ، الجمعية العلمية الملكية ، عمان.

- خزاعلة ، عبد العزيز ، 1994، **اتجاهات الاردنيين نحو بعض المهن وعلاقتهـا بسوق العمل** ، مركز الدراسات الأردنية ، جامعة اليرموك.

- دائرة الاحصاءات العامة ، **القوى العاملة في الأردن ، دراسات تحليلية من واقع مسح القوى البشرية (1982-1983)** نيسان ، 1987.

- دائرة الاحصاءات العامة ، **العمالة والبطالة والعائدين والفقـر 1991، 1993** ، تقرير المؤشرات والخصائص الرئيسية .

- دائرة الاحصاءات العامة ، **مسح العمالـة والبطالـة والـدخل** ، 1993، تمـوز ،1994، تقرير المنهجية والنتائج التفصيلية .

- دائرة الاحصاءات العامة ، **مسح العمالة والبطالة والدخل** ، 1996، كانون الثاني ،1997، الجولة الأولى تقرير المنهجية والنتائج التفصيلية .

- دائرة الاحصاءات العامة ، **مسح العمالة والبطالة 2000**، آذار ،2001، التقريـر السنوي .

- دائرة الاحصاءات العامة ، **النشرة الإحصائية السنوية 1995.**

- دائرة الاحصاءات العامة ، **نتائج التعداد العام للسكان والمساكن** ، سنوات متفرقة.

- دائرة الاحصاءات العامة ، **الأردن بالارقام 2000**، تموز 2001.

- زريقات ، زياد محمد ، 1988، **التغيرات الهيكلية والطلب على القوى العاملة في سوق العمل الأردني خلال الفترة 1968-1989**، رسـالة ماجـستير ، جامعـة اليرموك، اربد ، الأردن.

- سمحه ، موسى ، 1984، **القوى العاملة البديلة في الأردن مـع التركيـز علـى محافظة عمان** ، مجلة دراسات ، المجلد 11، العدد1.

- الشرع ، منذر وحسين طلافحه وزياد زريقات ، 1994، **الطلب على العمل ومرونات الاحلال في سوق العمل الأردني** ، مجلة ابحاث اليرموك، سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، المجلد 10، العدد3.

- الشيوخ ، عبد العزيز ، 2001، **الهجرة العمالية ، تنظيمها ، وضعها الحالي والاثار المترتبة** ، مجلة العمل ، العدد (94).

- شخاترة ، حسين ،1998، **تقييم الاليات والإجراءات المستقبلية في الحد من مشكلة البطالة** ، المؤتمر الوطني للتشغيل ومكافحة البطالة ، وزارة التتنمية الإدارية ، عمان.

- الطراونه ، صالح ، **اسباب واثار البطالة ووسائل علاجها والسكان والقوى العاملة ومفهوم البطالة وانواعها واسبابها حجم البطالة** ، جريدة الرأي ، عمان ، الأردن ، العدد 10240، 1998.

- طلافحة ، حسين وخميس الفهداوي ، 1998، **دراسة تحليلية لمشكلة البطالة في الاقتصاد الأردني خلال الفترة (1968-1996)** ، جامعة اليرموك، ابحاث مركز الدراسات الأردنية.

- طلافحة ، حسين ،1993، **عرض العمل ومعدل لمشاركة في القوى العاملة في الأردن** ، مجلة ابحاث اليرموك ، سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، المجلد 9، العدد4.

- طلافحة ، حسين ، 1989، **دور العمالة الوافدة في الاقتصاد الأردني على القوى العاملة في الأردن** ، مجلة ابحاث اليرموك، سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد 1.

- طلافحة ، حسين ،1990، **الطلب على القوى العاملة في الأردن** ، مجلة ابحاث اليرموك ، سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، المجلد 6، العدد 4.

- ظاهر ، احمد جمال ، 1985، **الأيدي العاملة الوافدة إلى الأردن (دارسة ميدانية)**، مكتبة المنار ، الزرقاء، الأردن.

- عدينات ، محمد ، 1998، **اسباب عدم قبول بعض الاردنيين لبعض فرص العمل التي يوفرها الاقتصاد الوطني والاليات التي يمكن اتباعها للحد من ذلك** ، المؤتمر الوطني للتشغيل ومعالجة البطالة ، وزارة التنمية الإدارية ،عمان.

- عبد الجابر، تيسير وآخرون ، 1986، **ندوة العائدون من حقول النفط** ، منتدى الفكر العربي ، سلسلة الحوارات العربية.

- العكل ، محمد ، وحسين شخاترة، 1995، **احلال العمالة الوافدة بعمالة اردنية** ، دراسة ضمن مشروع النهوض بالتشغيل وسياسات القوى البشرية الذي يموله برنامج الأمم المتحدة الانمائي وتنفذها منظمة العمل الدولية مع وزارة التخطيط .

- عميره ، محمد سعيد ، 1992، **البطالة في الأردن : أبعاد وتوقعات** ، الأردن، الجمعية العلمية الملكية ، مركز الدراسات الدولية .

- الكساسبة ، بسام ، آب 1998، **البطالة في سوق العمل الأردنية** ، (كتيب).

- كلوب ، محمد ارشيد ، 1999، **الآثار الاقتصادية والاجتماعية للعمالة الوافدة في لواء الشونة الجنوبية** ، رسالة ماجستير ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن.

- مركز الدراسات الاستراتيجية ، **دراسة البطالة في الأردن** ، 1996، عمان ،1997.

- المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ، 1998، **بيانات الحاسب الالي الصادرة عن مؤسسة الضمان الاجتماعي.**

- مديرية الامن العام ، **التقرير الاحصائي الجنائي لعام 2000.**

- وزارة التخطيط ، **خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية (1986-1990).**

- وزارة العمل ، **التقرير السنوي** ، أعداد مختلفة.

**ثانيا : المراجع الأجنبية :**

- Abu jaber, Kamel, Matthes Buhbe, Mohamad Smadi, 1990. ***Income Distribution in Jordan***, Amman.

- Bellante, D. and Jackson, M., 1979. ***Labor Economic : Choice in Labor Markets***, McGraw- Hill Book Company.

- Hamermesh, Daniel, 1975. ***Econometric Studies of Labor Demand and their Applications,*** The Policy Analysis. *Journal of Human Resources*, Vol. XI, No.4.

- Khasawneh, Mohamad and others, 1993. ***Unemployment in Jordan : Dimension and prospects***, Amman.

- Litterer, Joseph, A., 1965. ***Organization : Strcture and Behavior***, NJ: John Wiley & sons.

- Henderson and Quandit, 1980. ***Micro economics theory,*** Mathematical approach U.S.A.

- World Bank, ***world development report,*** 2000 – 2001. U.S.A.


جميع الحقوق محفوظة
الملاحق

# *Abstract*

## The Effect of Replacing the Jordanian Employment Instead of the Expatriate Employment on Unemployment in Jordanian Economy

**By**

**Wejdan Hassan Ali Atoom**

**Supervisor**

**Professor Fathi Aroori**



This field study deals with the obstacles of replacing the expatriate employment instead of the local one in Jerash Governorate in order to overcome or decrease the issue of unemployment.

two samples were choosen for this study:

- The first sample from private establishments recorded in Jerash Directorate of Labour by using the method of simple stratified Random Sampling.
- The second one from persons who are looking for an opportunity of work recorded in Jarash Directorate of labour by using the simple random sampling.

two tools were improved for this study:

- The first questionnaire was about the reasons for employing the expatriates in the private sector .

- The second questionnaire treates with the local employment opinion who are recorded in the Directorate of Labour searching for work towards working in the private sector.

The results show that the private establishments employee expatriates because they have some characteristics such as: hardworking, obeying, the quality and the quantity which are not found in the local one and the local workers had possitive attitudes to work in the private Sector but they abandoned it because of low wages, long hours of work and absence of job security and.

The study explains that the local worker will work in the private sector if he finds suitable conditions such as: certain hours of work and high wages.



The study recomendes the Ministry of Labour for the necessity of adding new vocations to the list of the vocations which are closed against expatriate employment in certain economic sectors and expanding the programmes of vocational training to contain all economic sectors especially the agricultural sector, and making the inspecting system in the Ministry of Labour more effective to organize and control the Labour market especially which are related to the wages, the expatriate employment, the work hours and the vacansies.

**(3) التعاريف والتصانيف:**

تم إعداد التعاريف والتصانيف المستخدمة في مسحي المؤسسات الخاصة والباحثين عن عمل لدى مديرية جرش لعام 2002 بطريقة تتلاءم مع الظروف المحلية لمنطقة المسح (محافظة جرش) وفيما يلي أهم التعاريف المستخدمة:

أ- التعاريف المستخدمة في مسح المؤسسات الخاصة المسجلة لدى مديرية عمل جرش:

1- أرباب العمل: ويقصد بهم الملاك والإداريون والمخططون في المؤسسات.

2- النشاط الرئيسي للمؤسسة: ويقصد به توصيف ما تنتجه المؤسسة من السلع الاقتصادية أو ما تقدمه من خدمات.



3- رأس المال: ويقصد به رأس المال الذي دفع فعلاً لمزاولة النشاط الاقتصادي (الموجودات الثابتة).

4- العمال الأردنيون: وهم العمال الذين يحملون جواز سفر أردني / أو الذين لهم الحق في الحصول عليه، أو من يعامله مكتب العمل معاملة الأردني مثل العمال من قطاع غزة الذين يحملون جواز سفر مؤقت.

5- العامل الوافدون: وهم العمال الذين يحملون جوازات سفر غير أردنية.

6- الأجر الشهري: هو كل ما يتقاضاه العامل ويدفع له نقداً أو عينا والمقصود بذلك ما يتقاضاه العامل مقابل عمله وهذا لا يشمل الامتيازات المعطاة له مثل التأمين الصحي مثلاً أو السكن أو تأمين إيصاله إلى مكان العمل والعودة منه بمركبات تابعة لصاحب العمل وهذه كلها امتيازات تعطي للعامل لتشجيعه أو لتسهيل استفادة صاحب العمل من جهوده وهي ليست جزءاً من الأجر (تعريف الأجر الوارد في المادة الثانية من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996) وقد تم احتساب الأجر الشهري لاخر اجر شهري حصل عليه الفرد وعلى أساس أن اليوم يساوي ثماني ساعات عمل.

7- المستوى التعليمي: يقصد به المستوى التعليمي الذي حصل عليه الفرد الذي يبلغ من العمر (15) سنة فأكثر وقت المقابلة، وقد تكون أحد الحالات التالية:

أ) دون الثانوية: أي أنه لم يتم المرحلة الثانوية بنجاح حتى يوم المقابلة.

ب)ثانوية عامة: اتم المرحلة الثانوية بنجاح حتى يوم المقابلة.

ج) بكالوريوس: اتم مرحلة البكالوريوس بنجاح حتى يوم المقابلة.

د) ماجستير فأعلى: اتم مرحلة الماجستير فأعلى بنجاح حتى يوم المقابلة.

ب- التعاريف المستخدمة في مسح الباحثين عن عمل المسجلين لدى مديرية عمل جرش:



1- العمر بالسنوات الكاملة: هو الفترة الزمنية المقدرة أو المسحوبة بين تاريخ الميلاد وتاريخ المقابلة معبراً عنها بالسنوات الكاملة أي بإهمال الشهور والأيام مهما كان عددها.

2- الحالة الزواجية: هي الحالة التي يكون عليها الفرد الذي يبلغ من العمر (15) سنة فأكثر وقت المقابلة وقد تكون واحدة من الحالات التالية:

أ- أعزب (لم يسبق له الزواج): وهو الفرد الذي يبلغ عمره / عمرها (15) سنة فأكثر ولم يتزوج فعلياً.

ب- متزوج: وهو الفرد الذي يبلغ عمره / عمرها 15 سنة فاكثر المتزوج زواجاً فعلياً مقيماً مع الطرف الآخر وقت المقابلة.

ج- مطلق: وهو الفرد الذي يبلغ عمره / عمرها (15) سنة فأكثر، وسبق له الزواج فعلاً، وانفصم آخر زواج بالطلاق ولم يتزوج مرة أخرى.

د- أرمل: وهو الفرد الذي يبلغ عمره / عمرها (15) سنة فأكثر، وسبق له الزواج فعلاً، وانفصم آخر زواج بوفاة الطرف الآخر ولم يتزوج مرة أخرى.

و- منفصل: وهو الفرد الذي يبلغ عمره / عمرها (15) سنة فأكثر وسبق له الزواج فعلاً، وانفصل عن القرين دون وقوع الطلاق أو الوفاة.

3- المتعطل (الباحث عن عمل): هو الفرد الذي عمره/ عمرها (15) سنة فأكثر، القادر على العمل، والذي لا يزاول أي عمل والمتاح للعمل والباحث عنه عن طريق التسجيل لدى مكتب عمل جرش.

أ- لا يزاول أي عمل (دون عمل) : أن لا يكون الشخص قد عمل 8 ساعات في اليوم السابق ليوم المقابلة ولم يكن متغيباً بصورة مؤقتة عن العمل.

ب- المتاح للعمل: أي أن يكون الشخص في وضع يسمح له باستلام العمل فوراً أو خلال الخمسة عشر يوماً اللاحقة ليوم المقابلة.



ج- الباحث عن العمل: أن يكون الشخص قد بحث عن العمل عن طريق التسجيل لدى مكتب العمل.

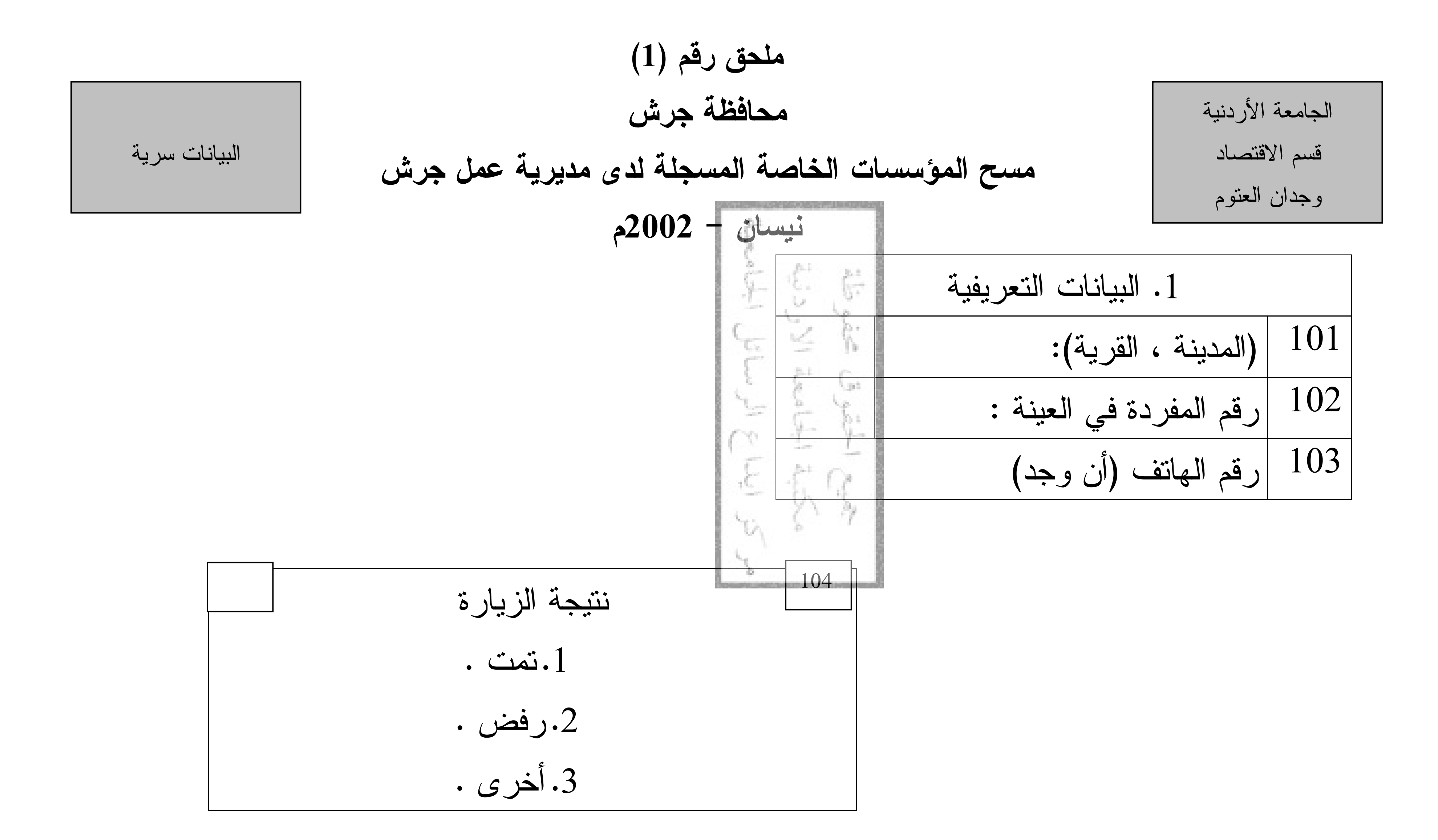
**والمتعطلون قسمان:-**

متعطل سبق له العمل: وهو الفرد البالغ من العمر (15) سنة فأكثر، القادر على العمل، والذي لم يزاول أي عمل خلال اليوم السابق ليوم المقابلة لمدة 8 ساعات عمل ، والمتاح للعمل، والباحث عنه، ولكن سبق له العمل سواء داخل الأردن أو خارجه.

متعطل لم يسبق له العمل: هو الفرد البالغ من العمر (15) سنة فأكثر، القادر على العمل والذي لم يزاول أي عمل، والمتاح للعمل والباحث عنه لأول مرة (أي لم يسبق له العمل سواء داخل الأردن أو خارجه).

4- الأجر الشهري السابق: مجموع ما يتقاضاه أو يحصل عليه الفرد من العمل خلال آخر شهر عمله لدى جهة العمل التي كان يعمل بها ، وفي حالة عمل الفرد لمدة أسبوع واحد فقط في أخر مرة عمل بها مثلاً فيحسب أجره بالشهر (اليوم يساوي ثماني ساعات عمل) .

5- مدة التعطل: ويقصد بها الفترة الزمنية (بالشهر والسنوات) التي قضاها الفرد في البحث عن عمل من تاريخ تسجيله لدى مكتب العمل وحتى تاريخ المقابلة.




الجامعة الأردنية

قسم الاقتصاد

وجدان العتوم


البيانات سرية

## ملحق رقم (1)

## محافظة جرش

## مسح المؤسسات الخاصة المسجلة لدى مديرية عمل جرش

## نيسان - 2002م



| | 1. البيانات التعريفية |
|---|---|
| 101 | (المدينة ، القرية): |
| 102 | رقم المفردة في العينة : |
| 103 | رقم الهاتف (أن وجد) |

104

نتيجة الزيارة

1.تمت .

2.رفض .

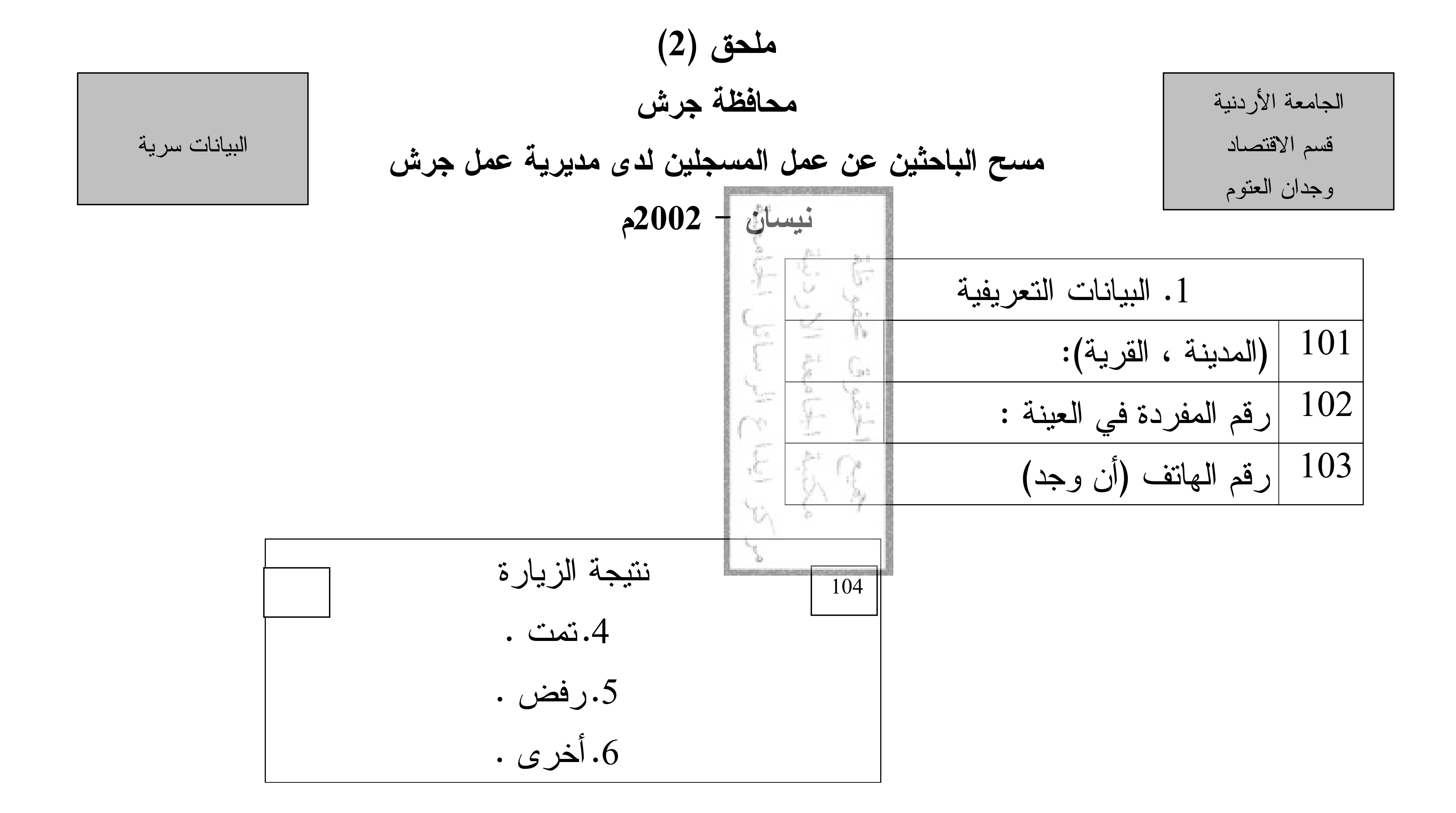
3.أخرى .

| 201 | 202 | 203 | | 204 | 205 | | | | | | 206 | | 207 | 208 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| النشاط الرئيسي للمؤسسة<br>1.الزراعة<br>2.الصناعة<br>3.الإنشاءات<br>4.المستشفيات والشؤون الصحية<br>5.المال والتأمين<br>6.الكهرباء والغاز والمياه<br>7.التجارة والفنادق والمطاعم<br>8.الخدمات والصيانة<br>9.مناجم ومحاجر<br>10.نقل ومواصلات | رأس المال | عدد العمال الأردنيين | | مجموع الأجور الشهرية للعمال الأردنيين | المستوى التعليمي للعمال الأردنيين | | | | | | عدد العمال الوافدين | | مجموع الأجور الشهرية للعمال الوافدين | المستوى التعليمي للعمال الوافدين | | | | | |
| | | ذكور | إناث | | دون الثانوية | ثانوية عامة | دبلوم متوسط | بكالوريس | دبلوم عالي | ماجستير | ذكور | إناث | | دون الثانوية | ثانوية عامة | دبلوم متوسط | بكالوريس | دبلوم عالي | ماجستير |
| | ×××××× | ××× | ××× | ××× | ×× | ×× | ×× | ×× | ×× | ×× | ××× | ××× | ×× | ×× | ×× | ×× | ×× | ×× | ×× |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



| | |
|---|---|
| 209 أعداد العمالة الأردنية | ××× |
| 210 أعداد العمالة الوافدة | ××× |
| 211 أعداد العمالة الكلية | ××× |
| 212 متوسط اجر العامل الأردني | ××× |
| 213 متوسط اجر العامل الوافد | ××× |

| | | |
|---|---|---|
| 301 | هل يتم الاستعانة بعمالة وافدة في مؤسستكم ؟ | 1. نعم ← استمر    2. لا ← س 401 |
| 302 | ما هي اسباب ذلك ؟ | رتبها حسب أرقامها وأهميتها |
| | 1. رخص أجور العمالة الوافدة . | ا________ا |
| | 2. عدم قبول العمالة المحلية بعض الاعمال المتاحة لدينا . | ا________ا |
| | 3. العمالة الوافدة اكثر طاعة والتزام من العمالة المحلية . | ا________ا |
| | 4. عدم توفر المهارات المطلوبة لدى العمالة المحلية . | ا________ا |
| | 5. العمالة الوافدة اكثر إنتاجية من العمالة المحلية . | ا________ا |
| | 6. العمالة المحلية تتصف بالبطء في إنجاز العمل . | ا________ا |
| | 7. العمالة المحلية تترك العمل بعد مدة بحثاً عن فرص افضل . | ا________ا |
| | 8. أعداد العمالة المحلية غير كافية . | ا________ا |
| 401 | إن العمالة المحلية ........................................................................ | ضع الرمز في المربع المناسب<br>5.موافق بشدة 4.موافق 3.غير متأكد 2.غير موافق 1.غير موافق بشدة |
| | 1. تتصف بالاتكالية وعدم السعي لتحسين قدراتها العملية والمهنية كما يرى البعض . | ا________ا |
| | 2. دون مستوى المهارة المطلوبة . | ا________ا |
| | 3. تفضل الأعمال الكتابية والإشرافية . | ا________ا |
| | 4. تتحرج من العمل لدى اردني . | ا________ا |
| | 5. لا تجعلني اشعر بأنني صاحب العمل فعلاً . | ا________ا |



# ملحق (2)

الجامعة الأردنية
قسم الاقتصاد
وجدان العتوم

البيانات سرية

## محافظة جرش

## مسح الباحثين عن عمل المسجلين لدى مديرية عمل جرش

## نيسان - 2002م



| | 1. البيانات التعريفية |
|---|---|
| 101 | (المدينة ، القرية): |
| 102 | رقم المفردة في العينة : |
| 103 | رقم الهاتف (أن وجد) |

104 نتيجة الزيارة

4. تمت .
5. رفض .
6. أخرى .

| 201 | 202 | 203 | 204 | 205 | 206 | 207 | 208 | | 209 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الجنس<br>1. ذكر .<br>2. إنثى | العمر<br>بالسنوات<br>الكاملة | المستوى التعليمي<br>1.أمي / عام<br>2.إبتدائي<br>3.إعدادي<br>4.ثانوي<br>5.دبلوم متوسط<br>6.بكالوريوس<br>7..دبلوم عالي<br>8..ماجستير فأعلى | الحالة الزواجية<br>1.اعزب / عزباء<br>2.متزوج / متزوجة<br>3.مطلق / مطلقة<br>4.الرمل / ارملة<br>5.منفصل /منفصلة | ما علاقة هذا الفرد بالنشاط الاقتصادي ؟ هل هو :<br>1.متعطل سبق له العمل<br>استمر<br>2.متعطل لم يسبق له العمل<br>س208 | النشاط الاقتصادي السابق | الأجر الشهري السابق | مدة التعطل | | السبب الرئيسي للتعطل<br>0.عدم توفر أي فرصة عمل<br>1.العمل غير مناسب للمهارات المتوفرة<br>2.الاجر قليل<br>3.مكان العمل بعيد عن المسكن<br>4.العمل دوني (لا يتناسب الوضع الاجتماعي)<br>5.ساعات العمل طويلة<br>6.العمل مؤقت<br>7.توقيت العمل اليومي غير مناسب<br>8. أخرى |
| | | | | | | | اشهر | سنوات | |
| × | ×× | × | × | × | ××× | ××× | ×× | ×× | × |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | |

| الرقم | السؤال | | الإجابة |
|---|---|---|---|
| 301 | باعتقادك ما هي الأسباب التي تجعلك تعزف على العمل في القطاع الخاص ؟ | | رتبها حسب أرقامها وأهميتها |
| | 1. بطء الترقية. | | ا______ا |
| | 2. عدم اكتساب المهارات المطلوبة . | | ا______ا |
| | 3. طول ساعات العمل . | | ا______ا |
| | 4. قلة الإجازات . | | ا______ا |
| | 5. ضعف مستوى الاجور والرواتب . | | ا______ا |
| | 6. الوظيفة بالقطاع الخاص أقل آماناً من الوظيفة الحكومية | | ا______ا |
| 302 | أن العمل في القطاع الخاص ........................................................................ | | ضع الرمز في المربع المناسب<br>5.موافق بشدة 4.موافق 3.غير متأكد 2.غير موافق 1.غير موافق بشدة |
| | 1. امر جيد يساعد على دفع عجلة التنمية . | | ا______ا |
| | 2. يتضمن بذل مجهودات عضلية لذلك فهو يناسب الوافدين . | | ا______ا |
| | 3. غير مناسب والبعد عنه غنيمة . | | ا______ا |
| | 4. جيد بشرط ان اعمل بوظيفة مكتبية أو إدارية . | | ا______ا |
| | 5. لا يتناسب مع المهارات المتوفرة لديَّ . | | ا______ا |
| | 6. جيد ولكن اصحاب الاعمال يفضلون الوافدين . | | ا______ا |
| | 7. يمثل مركز اجتماعي متدني . | | ا______ا |

| | | |
|---|---|---|
| | 8. كالعمل في القطاع الحكومي . | ا_____________ا |
| | 9. جيد للوافدين ومن المفضل ان يعمل ابناء البلدة في الوظائف الحكومية . | ا_____________ا |
| | 10. جيد حين اعمل في متجر او مصنع خاص بي امتلكه وإلا فالعمل بالقطاع الحكومي افضل . | ا_____________ا |